



المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجائية

قسم بحوث التعليم والقوى العاملة

الاحتياجات التعليمية والتدريبية للعاملين فى صناعة الغزل والنسيج دراسة لمؤسسات صناعية

الدكتور على جلبى
مشرقا

الدكتورة عفاف عبد القوى
باحثا رئيسيا ومحزرا

الدكتور عادل سلطان الدكتور هانى خميس
الدكتورة منال عمران

القاهرة

٢٠١٠



المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنايئة

قسم بحوث التعليم والقوى العاملة

الاحتياجات التعليمية والتدريبية للعاملين في صناعة الغزل والنسيج

دراسة لمؤسسات صناعية

الدكتور على جالبى

مشرفا

الدكتورة عفاف عبد القوى

باحثا رئيسيا ومحررا

الدكتور عادل سلطان الدكتور هانى خميس

الدكتورة منال عمران

القاهرة

٢٠١٠



دار القبس
للطباعة

الإدارة و فصل الألوان
٥ شارع سراجي المليل - القاهرة
هاتف و فاكس : ٨٣٥ - ٢٣٦٤ - ٢٣٦٨٥٦٢٨

المطابع
١٠ شارع زيدان - طريق مصر حلوان الرابعي - المعادي - القاهرة
هاتف و فاكس : ٢٥٢٤٣٣١٤
info@alqabashouse.com
www.alqabashouse.com

الاحتياجات التعليمية والتدريبية للعاملين في صناعة الفزل والنسيج

رقم الإيداع ٢٠١٠/٢٢٢٥٥

I.S.B.N

978-977-309194-2

المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية

المحتويات

رقم الصفحة

١	المقدمة :
٥	الفصل الأول : الإطار التصوري والمنهجى للبحث
	الفصل الثاني : التعليم والتدريب وتنمية الموارد البشرية : تحليل
٤٥	للدراسات السابقة
٦٧	الفصل الثالث : الأوضاع التعليمية والاحتياجات التعليمية للعاملين
١١٥	الفصل الرابع : الأوضاع التدريبية والاحتياجات التدريبية للعاملين
١٦٣	الخاتمة :
١٨٥	مراجع البحث :
	ملاحق البحث :
١٩٣	ملحق (١) جداول الفصل الثالث
٢٢٧	ملحق (٢) جداول الفصل الرابع
٢٦٣	ملحق (٣) استمارة العاملين
٢٩١	ملحق (٤) دليل دراسة الشركة

المقدمة*

يفلق على صناعة الغزل والنسيج أهمية استراتيجية فى الاقتصاد القومى ، فهى من أعرق الصناعات وأقدمها فى مصر، كما تعد من بين الصناعات التحويلية الرئيسة لاعتمادها على خامات طبيعية وصناعية يتمثل الجانب الأكبر منها فى القطن المصرى ، ويعمل بها قطاع كبير يضم شركات تابعة لقطاع الأعمال العام ، وأخرى تابعة للقطاع الخاص ، ويعمل بهذه الصناعة ما يقرب من ثلث العاملين فى قطاع الصناعات التحويلية إذ بلغت نسبتهم ٢٩,٩٪ من إجمالى العاملين فى هذا القطاع سنة ٢٠٠٦ . ولصناعة الغزل والنسيج أهميتها التصديرية ، حيث إنها تسهم بالنصيب الأكبر من إجمالى الصادرات المصرية ، وقد تزايدت بشكل واضح الصادرات من المنتجات النسجية إلى السوق الأمريكى ، بعد توقيع بروتوكول الاتفاقية التى تعرف "بالكوبز" .

وقد شهد العقد الأخير من القرن العشرين تركيز خطط التنمية فى مصر على صناعة الغزل والنسيج ، والعمل على توفير المقومات الأساسية من مادة خام ، وعمالة مدربة ، وغيره حتى تستطيع هذه الصناعة أن تنافس فى الأسواق العالمية فى ظل تنفيذ شروط الاتفاقية العامة لتحرير التجارة (الجات) ، بعد أن أصبحت هذه الصناعة تواجه بغزو السلع الواردة خاصة من الصين ، لكن المفارقة أن هناك معوقات كثيرة تواجه هذه الصناعة فى الداخل ، منها كثرة الأعباء المالية التى تتحملها فى صورة ضرائب وجمارك وارتفاع سعر صرف

* كتب هذه المقدمة الأستاذ الدكتور على جليى ، أستاذ علم الاجتماع ، كلية الآداب ، جامعة الإسكندرية .

الجنينة المصرى ، والرسوم العديدة التى تفرض على ممارسة نشاطها، وارتفاع سعر الخامات ، ومشكلات نقل التكنولوجيا. أضف إلى ذلك ما تحملته شركات القطاع العام المشاركة فى هذه الصناعة ، من تراكم الخسائر، والعمالة الزائدة عن الحاجة ، والتى بلغت فى بعضها ٥٠٪ من العمالة الموجودة بها.

هذا فضلاً عما تعانيه شركات الصناعات النسيجية، من نقص فى الكوادر الفنية والإدارية والعمالة المدربة على أساليب الإنتاج المتوافقة بيئياً، ويرجع ذلك إلى عدة أسباب من بينها : هجرة أعداد كبيرة من العمالة إلى دول الخليج ، بسبب الارتفاع الكبير فى مستوى الأجور بالمقارنة بدخولهم فى الداخل. ولكن المشكلة ترجع فى جانب كبير منها إلى عدم قدرة النظام التعليمى ومؤسسات التدريب فى المجتمع على مد الصناعة باحتياجاتها من العمالة الفنية، والمدربة على العمل الصناعى ، وقد بدأ ذلك واضحاً فى انخفاض المستويات التعليمية والتدريبية للعاملين ، سواء فى قطاع الصناعة بشكل عام ، أو فى قطاع الغزل والنسيج ، حيث بلغت نسبة غير الحاصلين على مؤهلات تعليمية (أى ويقرأ ويكتب) فى قطاع صناعة الغزل والنسيج فى بعض السنوات حوالى ٥٠٪ من المشتغلين بها. وهذا الوضع يسير عكس ما انتهت إليه تجارب الدول المختلفة، والتى استندت فى تحقيق نهضتها الاقتصادية والصناعية إلى القوى العاملة المتعلمة والمدربة على العمل الصناعى ، وليس أدل على ذلك مما شهدته دول جنوب شرق آسيا من نمو صناعى كبير فى فترة زمنية وجيزة ، انطلاقاً من اهتمامها بالتنمية البشرية للقوى العاملة، عن طريق التعليم والتدريب .

وفى سياق هذه المفارقات والدروس، تحدد موضوع البحث الحالى فى مجموعة أهداف ، يتعلق بعضها بالكشف عن الأوضاع التعليمية والتدريبية للعاملين فى صناعة الغزل والنسيج فى مصر، والتعرف على العوامل المؤثرة فيها، ثم يهتم بعضها الثانى بالتعرف على احتياجاتهم التعليمية والتدريبية التى يرون أنها مناسبة لتنمية مهاراتهم ، ورفع مستوى أدائهم فى العمل ، فضلاً عن

احتياجاتهم الذاتية للتعليم والتدريب ، والتي ترضى تطلعاتهم المستقبلية نحو التقدم وتنمية قدراتهم البشرية، ويتعلق بعضها الثالث بتسليط الضوء على جهود المؤسسات المختلفة في قطاعات (الحكومة ، والقطاع الخاص، والمجتمع المدني) في مجال إعداد وتأهيل القوى العاملة، والكشف عن المشكلات التي تعترضها في هذا الصدد ، وقد تمت صياغة هذه الأهداف في عدة تساؤلات تحتاج إلى إجابة بناء على استقصاء الواقع الفعلي في شركات الغزل والنسيج التي اختيرت للبحث الميداني .

وقد تبني البحث في إطاره النظري مجموعة من المفاهيم والتصورات حول أهمية التنمية البشرية للقوى العاملة في الصناعة عن طريق التعليم والتدريب في ظل المتغيرات المستحدثة محليا وعالميا ، والتي بناء عليها تم توجيه العمل الميداني ، وعمليات جمع البيانات من الواقع الفعلي، وتحديد مستويات تحليلها، وكذلك في إعطاء دلالات نظرية لما يتم التوصل إليه من نتائج عامة ، وتقديم التفسيرات المناسبة لها .

كما اهتم البحث بالرجوع إلى التراث والدراسات السابقة التي تدور حول التعليم والتدريب وتنمية الموارد البشرية ، وقدم تصنيفاً لها إلى : مجموعة تتناول بعضها علاقة التعليم والتدريب بالإنتاجية الصناعية ، واهتم بعضها الثاني بتقويم نظم التدريب المهني في الشركات الصناعية ، وركز بعضها الثالث على المشكلات الاقتصادية لصناعة الغزل والنسيج ، وتعامل البعض الأخير مع تأثير المتغيرات الجديدة في مرحلة التحرر الاقتصادي على العمالة في القطاعات الصناعية المختلفة . ثم تم رصد مجموعة ملاحظات على هذا التراث ، وكشف بعض الثغرات ، وسجلت عدة ملاحظات نقدية استند إليها في بلورة مجموعة المبررات النظرية والتطبيقية ، التي تكشف عن أهمية إجراء البحث الحالي .

ومن ثم استند البحث إلى تصميم منهجي يتناسب مع أهدافه ، ويجيب على التساؤلات المطروحة حولها ، حيث استخدم البحث أسلوب المسح الوصفي

لوصف وتشخيص الأوضاع التعليمية والتدريبية للعاملين، وأجريت الدراسة على عينة من العاملين في الشركات الصناعية في مجال الغزل والنسيج ، بناء على أسلوب العينة العشوائية المنتظمة ، بلغ حجمها (١٠٠٠) مفردة موزعة على النحو الآتي : شركة قطاع أعمال عام (٢٥٠ مفردة) ، وشركة قطاع أعمال عام جار خصصتها (٢٥٠ مفردة) ، وشركة قطاع خاص كبيرة (٢٥٠ مفردة) ، وأربع شركات قطاع خاص متوسطة (٢٥٠ مفردة) . واعتمد البحث على أداتين في جمع البيانات ، أداة الاستبيان باستخدام استمارة مقننة طبقت عن طريق المقابلة مع أفراد عينة البحث ، ودليل دراسة الشركة طبق أيضاً عن طريق المقابلة مع مديري الإدارات المتخصصة بالشركات موضع البحث . وقد مرت أداة الاستبيان في تطبيقها بعدة مراحل تضمنت إجراء اختبار مبدئي على عينة محدودة من العاملين ، ثم تقدير الصدق الظاهري لها من خلال رأى بعض الأساتذة والخبراء . وقد تمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام الحاسب الآلي ، وأجريت تحليلات إحصائية للجدول البسيطة والمركبة ، ثم تم عرض البيانات واستخلاص النتائج في ثنايا الفصلين الثالث والرابع بالشكل الذي يؤدي إلى تحقيق أهداف البحث والتيقن من الإجابة على تساؤلاته ، ثم جرت مناقشة للنتائج العامة وتفسيرها في ضوء الإطار التصوري للبحث ، وبناء على ذلك تم تقسيم البحث إلى فصول على النحو التالي :

الفصل الأول : الإطار التصوري والمنهجي للبحث .

الفصل الثاني : التعليم والتدريب وتنمية الموارد البشرية ، تحليل للدراسات السابقة .

الفصل الثالث : الأوضاع التعليمية والاحتياجات التعليمية للعاملين .

الفصل الرابع : الأوضاع التدريبية والاحتياجات التدريبية للعاملين .

لخاتمة : النتائج العامة ودلالاتها النظرية والتطبيقية .

الفصل الأول *

الإطار التصوري والمنهجى للبحث

يختص هذا الفصل بعرض الإطار التصوري والمنهجى للبحث حيث يتضمن صياغة مشكلة البحث ، وأهمية الموضوع للدراسة فى ضوء العديد من المتغيرات المهمة سواء على المستوى العالمى ، أو على المستوى المحلى والتي لها صلة بموضوع البحث ، ويلى ذلك تحديد أهداف البحث وتساؤلاته ، والتعريفات الإجرائية ، ثم عرض الإجراءات المنهجية التى اتبعت فى اختيار الشركات الصناعية فى قطاع صناعة الغزل والنسيج (موضع البحث) ، وعينة العاملين ، والأساليب المنهجية المتبعة ، وقد روعى توضيح الصعوبات التى واجهت فريق البحث فى التطبيق الميدانى ، والأساليب التى استخدمت للتغلب عليها ، بما لا يخل بالأسس المنهجية التى تحقق الموضوعية العلمية .

وبناء على ذلك تم تقسيم الفصل على النحو الآتى :

- مشكلة البحث وأهمية الموضوع .
- أهمية اختيار صناعة الغزل والنسيج للتطبيق الميدانى .
- أهداف البحث وتساؤلاته .
- المفاهيم والتعريفات الإجرائية .

* كتبت هذا الفصل الدكتورة عفاف عبد القوى ، خبير أول ، قسم بحوث التعليم والقوى العاملة ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية .

- مجتمع البحث وعينته .
- خصائص العينة .
- الأسلوب المنهجى للبحث وأدواته .

مشكلة البحث وأهمية الموضوع

يعتبر التعليم والتدريب من العوامل المهمة التى تسهم فى تحقيق التنمية البشرية للقوى العاملة فى الصناعة ، والتى بنورها تعد الدعامة الأساسية لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المتكاملة فى المجتمع .

ومن هنا نجد أن الدول الصناعية المتقدمة ، قد استندت فى تحقيق نهضتها الاقتصادية والصناعية إلى القوى العاملة المتعلمة والمدرّبة جيداً على العمل الصناعى . كما يشير الباحثون والمحللون إلى أن النمو الصناعى الكبير الذى شهدته دول جنوب شرق آسيا - وفى فترة وجيزة ، لا تتعدى بضعة عقود - قد استند أساساً إلى التنمية البشرية للقوى العاملة ، وخاصة عن طريق التعليم ، وكان للعوامل الثقافية والاجتماعية - بصفة عامة - دور بارز فى تدعيم توجهات السياسات التعليمية بها ، وهو ما أسموه بالعوامل غير الاقتصادية ، إلى جانب الاهتمام بالتنمية التكنولوجية والتخطيط للتنمية .

ومن ثم تهتم هذه الدراسة بالتعليم والتدريب ، نظراً لأهميتهما فى إحداث التنمية البشرية المستدامة للقوى العاملة المصرية ، وخاصة فى مجال الصناعة . وما لهما من دور أساسى فى الارتقاء بمهارات وقدرات العاملين فى الصناعة ، وتحسين إنتاجيتهم من أجل تحقيق الكفاية الإنتاجية المطلوبة لهذا القطاع المهم ، كما أن التعليم والتدريب يؤيدان إلى زيادة قدرة العنصر البشرى على استيعاب التكنولوجيا الحديثة . إضافة إلى أهمية توفير حاجة الصناعة من العمالة المتعلمة والمدرّبة جيداً على العمل الصناعى ، وهى كلها أمور مهمة من أجل الإسراع

بمعدل التنمية الاقتصادية والتكنولوجية ، ومواجهة التحديات المستحدثة فى خضم المتغيرات العالمية ، والتغيرات المحلية الراهنة .

وعلى هذا الأساس تتحدد أهمية هذه الدراسة فى ضوء الاعتبارات الآتية :
أولاً : على المستوى العالمى اندمجت مصر فى النظام الاقتصادى العالمى من خلال انضمامها لمنظمة التجارة العالمية عام ١٩٩٥ ، والتوقيع على الاتفاقية العامة للتعريفات والتجارة المعروفة باسم الجات (GATT) والتي تقضى بحرية التجارة وتبادل السلع والخدمات بين الدول ، والتي دخلت إلى حيز التنفيذ الفعلى اعتباراً من ٢٠٠٥/١/٨ ، وفى ظل اقتصاد العولمة القائم على المعرفة التكنولوجية المتقدمة التى أصبحت تمتلكها العديد من الدول ، ومنها الدول الصناعية الحديثة وعلى رأسها اليابان والصين ، أصبحت الصناعة المصرية تواجه بأعباء المنافسة فى الأسواق العالمية المفتوحة للعمل والتجارة ، والتى أصبح التفوق فيها يستند إلى جودة المنتج الصناعى ورخص سعره . وهذه كلها تمثل تحديات رئيسة للصناعة والعمالة المصرية لكى تنمى قدراتها الإنتاجية من خلال التنمية البشرية أو غيرها من العوامل الأخرى .

ثانياً : وفى إطار التغيرات والتحولات الاقتصادية التى يمر بها الاقتصاد المصرى - الآن - تتزايد حاجة الشركات الصناعية إلى العمالة المتعلمة والمدرية على العمل الصناعى ، حيث انتهجت مصر سياسة للتحرير الاقتصادى ترتكن إلى مبادئ وأسس نظام الاقتصاد الحر ، بدلا من الاقتصاد الموجه الذى كانت تنتهجه مصر ، والكثير من الدول النامية فى فترة الستينيات من القرن الماضى ، وتركز هذه السياسة على تدعيم دور القطاع الخاص فى كافة المجالات الاقتصادية ، وقد ترتب على ذلك تزايد دوره فى الاقتصاد القومى ، وخاصة فى مجال الصناعة ، حيث شهد القطاع الخاص تطوراً كبيراً فى السنوات الأخيرة ، سواء فى الاستثمارات أو فى الإنتاج ، أو فى العمالة ، فعلى سبيل المثال تقدر استثمارات القطاع الخاص فى كافة المجالات الاقتصادية بحوالى ثلثى

الاستثمارات الإجمالية فى مرحلة تنفيذ الخطة الخمسية السادسة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية (٢٠٠٨/٢٠٠٧ - ٢٠١٢/٢٠١١) ، كما يقوم القطاع الخاص بتنفيذ نحو ٨٩٪ من استثمارات الصناعة فى عام ٢٠٠٨/٢٠٠٧^(١). ويترتب على ذلك تزايد احتياجاته من القوى العاملة المتعلمة والمدرية على العمل الصناعى .

إلى جانب أن خصخصة بعض وحدات القطاع العام ، والتي نجم عنها ترشيد استخدام العمالة فى هذا القطاع ، تمثل أساسا فى تسريع جانب كبير من العمالة به ، وإيقاف التعيين الجديد فى كثير من شركاته ، منذ منتصف الثمانينات من القرن الماضى ، مما كان له أثره الكبير فى تقليص أعداد العمالة به ، وخاصة من الشباب ، وبالتالي فمن المتوقع أن القطاع الخاص هو الذى سوف يستوعب هذه العمالة التى تعاني فى الغالب عدم التأهيل المناسب للعمل فى الصناعة . إضافة إلى تشجيع المشروعات الصغيرة التى تخصص للشباب لمواجهة مشكلة البطالة ، وكل هذه الأمور تتطلب تعليما وتدريباً مستمرا للقوى العاملة ، وخاصة من الشباب الداخلين الجدد إلى سوق العمل فى الصناعة ، سواء من خلال أجهزة التعليم والتدريب فى المجتمع ، أو من خلال جهود الشركات والمؤسسات الصناعية .

ثالثا : ومن المعروف أن الصناعة المصرية ، تعاني مشكلات متعددة ، تؤثر فى قدرتها على تحقيق الإنتاجية ، بالكمية والجودة المطلوبة التى تمكنها من مواجهة المتغيرات المستحدثة ، ولعل من أهم هذه المشكلات : انخفاض المستويات التعليمية والتدريبية للعاملين فى الصناعة ، فحسب بيانات سنة ٢٠٠١/٢٠٠٠ بلغت نسبة غير الحاصلين على مؤهلات تعليمية (فى فئتي أمى وقرأ ويكتب) فى قطاع الصناعات التحويلية ٣٥٧٪ من المشتغلين فى هذا القطاع ، وحسب بيانات سنة ٢٠٠٦ بلغت النسبة حوالى ٣٦٪ ، مما يشير إلى عدم حدوث أى تغير يذكر فى الارتقاء بالمستوى التعليمى للعاملين فى الصناعة ، كما مثلت نسبة

الأميين أعلى نسبة حيث بلغت ٢٣,٨٪ . أما فى صناعة الغزل والنسيج فتبرز هذه المشكلة بوضوح ، فقد بلغت هذه النسبة حوالى ٥٠٪ من المشتغلين بها فى القطاعين العام والخاص سنة ٢٠٠١/٢٠٠٠ (وذلك حسب آخر بيانات توافرت عن هذا القطاع)^(٦) ، فى حين أن أكثر الدول الصناعية نجاحا فى الوقت الحاضر وهى اليابان اعتمدت فى تنميتها الصناعية على التعليم بصفة أساسية إلى جانب عوامل أخرى ، حيث يرتفع مستوى التعليم بين أفراد قواها العاملة مقارنة بأكثر الدول الصناعية تقدما فى العالم فمثلا حوالى ٩٠٪ من المديرين فى اليابان حاصلون على شهادات جامعية ، مقارنة بنسبة ٤٥٪ فى الولايات المتحدة الأمريكية ، و ٣٠٪ فى المملكة المتحدة^(٧) .

وبالرغم من أن مصر لها تاريخ طويل فى الصناعة يمتد إلى آلاف السنين ، منذ عصر قدماء المصريين ، ومرورا بالعصر الإسلامى ، إلى العصر الحديث . كما شهدت الصناعة المصرية اهتماما كبيرا فى مرحلة ما بعد ثورة يوليو سنة ١٩٥٢ ، وإصدار أول خطة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية فى بداية الستينيات من القرن العشرين ، وما تلاها من خطط تستهدف مضاعفة الإنتاج الصناعى وتطويره ، إلا أن الصناعة المصرية لم تستطع أن تضارع صناعات الدول المصنعة حديثا ، وهى دول جنوب شرق آسيا التى تعرف بالنمو الاسيوى التى استطاعت أن تحقق نموا اقتصاديا كبيرا ، وأن تتنافس بصادراتها فى الأسواق العالمية ، وفى فترة قصيرة - كما سبقت الإشارة .

أما بالنسبة لحالة مصر فإن خطط التنمية بها ركزت لفترة طويلة على التنمية الاقتصادية ، ولم توجه الاهتمام الكافى للعنصر البشرى وأساليب تنميته ، وخاصة عن طريق التعليم . وقد انعكست آثار ذلك فيما تعانيه الصناعة المصرية ، والعمالة المصرية من مشكلات ؛ من أهمها انخفاض المستويات التعليمية والتدريبية للعاملين وخاصة فى صناعة الغزل والنسيج بالرغم من أهميتها الاستراتيجية للاقتصاد القومى .

رابعاً : ورغم أن صناعة الغزل والنسيج فى مصر تعاني بشكل واضح انخفاض المستويات التعليمية والتدريبية للعاملين بها - كما سبقت الإشارة إلى ذلك - إلا أنه لم تتوافر حتى الآن دراسات حديثة مباشرة فى هذا الموضوع ، حيث إن أغلب الدراسات التى أجريت على هذا القطاع قد انصبّت على تقويم الكفاءة الاقتصادية لهذه الصناعة ، وتركزت بشكل أساسى على القطاع العام لأنه كان المجال المتاح للدراسة بالنسبة للباحثين حتى وقت قريب . وقد انتهت إلى نتائج تشير إلى انخفاض الكفاءة الاقتصادية لهذا القطاع باستخدام المؤشرات الاقتصادية ، والمالية ، والتكنولوجية ، والتسويقية ... إلخ ، ولعل من أهمها مؤثر مستوى الإنتاجية ، ومعدل الربح والخسارة ، وفى هذا الصدد أوضحت إحدى الدراسات أن الصناعة النسيجية بلغت مجموع خسائرها ٦ مليارات جنيه فى أواخر التسعينيات من القرن الماضى ، وكانت وقتها خاضعة تماماً لإجراءات الحماية الوطنية للمنتجات المحلية ^(٤) .

أهمية اختيار صناعة الغزل والنسيج للتطبيق الميدانى

تم اختيار صناعة الغزل والنسيج كمجال للتطبيق الميدانى للبحث ، نظراً لأهميتها الاستراتيجية للاقتصاد القومى ، فهى من أعرق الصناعات وأقدمها فى مصر ، وهى أيضاً من الصناعات التحويلية الرئيسة وذلك منذ عصور طويلة وحتى الآن نظراً لكونها تعتمد على خامات طبيعية وصناعية ، ويتوافر الجانب الأكبر منها وهو القطن فى مصر ، كما يعمل بها قطاع كبير يضمهم قطاع الأعمال العام (الذى تم خصخصة عدد كبير من وحداته فى الوقت الحاضر) والقطاع الخاص . فحسب بيانات سنة ٢٠٠٦ يعمل فى هذه الصناعة حوالى ثلث العاملين فى قطاع الصناعات التحويلية ، وعلى وجه التحديد تبلغ نسبتهم ٢٩ر٩٪ من العاملين فى هذا القطاع ^(٥) . إضافة إلى أهميتها التصديرية ، حيث كانت ولا تزال تمثل صادرات هذه الصناعة أكبر نسبة من الصادرات المصرية ، فهى تسهم بما

نسبته ٢٣ر٥٪ من الصادرات المصرية التامة الصنع وهي تمثل أعلى نسبة على مستوى قطاع الصناعات التحويلية ، كما زادت بشكل واضح الصادرات المصرية من المنتجات النسيجية إلى السوق الأمريكية بعد توقيع بروتوكول المناطق الصناعية المؤهلة المعروف باسم الكويكز (QIZ) سنة ٢٠٠٤ ، وهذا البروتوكول تعفى بمقتضاه الصناعات المصرية من المنتجات النسيجية إلى السوق الأمريكية من الرسوم الجمركية^(٦) .

ومن ثم فقد اهتمت الدولة من خلال خططها التنموية خلال العقد الأخير بإعطاء الأولوية والاهتمام للصناعة ، وبالتركيز على صناعة الغزل والنسيج نظرا لتوافر المقومات الأساسية التي تمكنها من زيادة صادراتها والتي من أهمها : توافر المواد الخام ، وتوافر العمالة المنخفضة التكاليف ، إضافة إلى توافر الخبرات التنظيمية الكبيرة في الصناعة النسيجية ، وموقعها المناسب للأسواق العربية والإفريقية والآسيوية .

ومن ناحية أخرى ، فإن هذه الصناعة أصبحت في الوقت الحاضر تعاني أكثر من غيرها مشكلات المنافسة العالمية في ظل تنفيذ شروط اتفاقية "الجات" لتحرير تجارة المنسوجات ، مما سوف يؤثر في قدرتها على تسويق منتجاتها سواء في السوق المحلي ، أو في الأسواق العالمية نتيجة لرفع الإعفاءات الجمركية على الواردات من المنسوجات للسوق المحلية ، والتي تتميز بجودة أعلى ، وسعر أرخص من المنتج المحلي .

فقد أصبحت هذه الصناعة على المستوى المحلي تواجه بغزو السلع الواردة من الخارج وخاصة من الصين . إضافة إلى المعوقات الأخرى التي تتحملها هذه الصناعة على المستوى المحلي ، منها المعوقات المالية نتيجة كثرة الأعباء المالية التي تتحملها هذه الصناعة ، من ضرائب ، وجمارك ، وارتفاع سعر صرف الجنيه المصري ، والرسوم العديدة التي تفرض على ممارسة النشاط ، إضافة إلى ارتفاع أسعار الخامات ، وخاصة الوسيطة ، ومشكلات التكنولوجيا^(٧) .

وهناك أيضا ، مشكلات القطاع العام التي أثرت بشكل كبير على هذه الصناعة ، حيث تحملت شركاته بخسائر مرتفعة لسنوات طويلة ، كما واجهت هذه الشركات عقب التحول إلى اقتصاديات السوق الحر ، بوجود عمالة زائدة تصل في بعض الشركات إلى أكثر من ٥٠٪ من العمالة الموجودة بها ^(٨) . ولكن يمكن القول إن هذه الأعداد انخفضت وتضاءلت إلى حد كبير نتيجة للإجراءات الانكماشية التي اتخذتها الحكومة ، ومنها الإحالة إلى المعاش المبكر ، وإيقاف التعيين في شركات القطاع العام والتي بدأت منذ منتصف الثمانينات من القرن الماضي ، واعتمدت كثير من شركاته لفترة طويلة على العمالة المؤقتة (بعقود) لسد العجز في العمالة الإنتاجية ، وفي بعض الشركات التي خضعت بالفعل لعملية الخصخصة ثم إيقاف التشغيل بها تماما ، نظراً لأن بعضها تم إدماجها مع شركات أخرى ، ومنها إحدى الشركات التي اختيرت للتطبيق الميداني في هذا البحث ، حيث كشفت البيانات عن عدم وجود أى تمثيل يذكر للشباب في هذه الشركة في فئة السن أقل من ٣٨ سنة (وقت إجراء البحث) ^(٩) .

أهداف البحث وتسالياته

الهدف الرئيس لهذا البحث يتمثل في دراسة جانب مهم من واقع العمالة الصناعية في مصر ، في قطاع صناعة الغزل والنسيج يتعلق بالكشف عن الأوضاع التعليمية والتدريبية للعاملين في هذا القطاع ، والعوامل المؤثرة فيها ، إلى جانب التعرف على احتياجاتهم التعليمية والتدريبية التي يرون أنها مناسبة لرفع مستوى أدائهم للعمل ، والتي تمثل من ناحية أخرى احتياجاتهم الذاتية للتعليم والتدريب (من وجهة نظرهم) ، وذلك وفقا لنهج التنمية البشرية ، كما أنها تمثل - في الواقع العملي - المتطلبات التعليمية والتدريبية اللازمة والضرورية لتنمية أداء العاملين في الصناعة ، وتنمية مهاراتهم ، وذلك من خلال إجراء دراسة ميدانية على عينة من العاملين في مؤسسات صناعية مختارة من هذا

القطاع المذكور ، وإجراء مقابلات مع الإدارات المختصة فى هذه المؤسسات فى مجالات تنمية الموارد البشرية .

ويمكن من خلال المنهجية المتبعة فى البحث الخروج بمؤشرات أخرى مهمة ، تكشف عن المشكلات التعليمية والتدريبية التى تواجه العاملين فى الصناعة ، سواء على مستوى المؤسسات الصناعية موضع البحث ، أو التى تتعلق بمشكلات نظم التعليم والتدريب فى المجتمع . وفى النهاية يمكن الخروج بتصوير حول الأساليب المقترحة لتنمية وتطوير القوى العاملة فى الصناعة عن طريق التعليم والتدريب ، كمحكات للحلول الممكنة التى تمكن المديرين والمخططين بناء عليها من اتخاذ القرارات السليمة .

ومن ثم تتحدد أهداف البحث وتساؤلاته فيما يلى :

أولاً : دراسة الأوضاع التعليمية والتدريبية الحالية للعاملين فى المؤسسات موضع البحث ، من ناحية مستوياتها التعليمية والتدريبية ، والتعرف على العوامل التى أسهمت فى تشكيل تلك الأوضاع والمشكلات المتعلقة بذلك .

ثانياً : الكشف عن الاحتياجات التعليمية والتدريبية للعاملين الحالية ، والمستهدفة والتى تلبي متطلبات العمل والإنجاز ، وتشبع - أيضاً - احتياجاتهم الذاتية للتعليم والتدريب وفقاً لنهج التنمية البشرية .

ثالثاً : التعرف على الإسهامات الفعلية المؤسسية والمجتمعية فى مجال إعداد وتدريب القوى العاملة فى الصناعة ، من خلال بحث جهود المؤسسات الصناعية - موضع البحث - فى تنمية الموارد البشرية بها عن طريق التعليم والتدريب ، إلى جانب ما تكشف عنه المؤشرات المستخلصة من البحث حول جهود مؤسسات المجتمع المنوط بها تحمل عبء إعداد وتأهيل القوى العاملة فى الصناعة فى المجتمع ، والمتمثلة فى مؤسسات التعليم والتدريب .

- ١- ما المستويات التعليمية ، والتخصصات التعليمية الحالية للعاملين ، وهل تتناسب مع الأعمال التي يقومون بها ؟
- ٢- وما الاحتياجات التعليمية الحالية ، والمستهدفة للعاملين التي تناسب تحسين أدائهم للعمل ، وتحقيق التقدم الشخصي بالنسبة لهم ؟
- ٣- ما الأوضاع التدريبية الحالية للعاملين ؟
- ٤- وما الاحتياجات التدريبية المستهدفة للعاملين من ناحية : أنواع التدريب ، وأساليبه ، والتي تؤدي إلى رفع مستوى المهارة وتحسين الأداء في العمل ؟
- ٥- ما العوامل التي أسهمت في تشكيل الأوضاع التعليمية والتدريبية الحالية للعاملين ؟ وهل هي ترجع إلى عوامل شخصية وظروف أسرية ؟ أم ترجع إلى ظروف مؤسسية ، أو مجتمعية ؟
- ٦- ما أوجه القصور أو العجز في العمالة المتعلمة والمدرية على العمل ؟ وهل توجد اختلافات في ذلك بين المؤسسات موضع البحث ، مع اختلاف نوع الملكية ، وتنوع أحجامها ، وأنشطتها ؟
- ٧- ما الجهود الفعلية التي تقوم بها المؤسسات الصناعية ، في تنمية أداء العاملين ؟
- ٨- ما مبرر ما تقوم به مؤسسات المجتمع التعليمية والتدريبية ، فيما يتعلق بتنمية وتطوير أداء الموارد البشرية على القوى العاملة في الصناعة ؟

المفاهيم والتعريفات الإجرائية

التنمية البشرية

يتضح من الأدبيات - ذات الصلة بالموضوع - أنه قد تم استخدام أكثر من مفهوم للدلالة على التنمية البشرية منها: مفهومات تنمية العنصر البشرى ، وتنمية رأس المال البشرى ، وتنمية الموارد البشرية .

وقد شاع استخدام مفهوم تنمية الموارد البشرية لفترة طويلة من الزمن فى العصر الحديث ، وارتبط ارتباطا وثيقا بمفهوم النمو الاقتصادى ، أى أن الإنسان أصبح فى خدمة النشاط الاقتصادى ، وأن تنميته كمحور اقتصادى مطلوب إلى الحد الذى يؤدي إلى زيادة معدلات الإنتاج ، وتحسين نوعيته ، ومن هنا بدأ الحديث عن أهمية الاستثمار فى البشر من خلال تحسين الخدمات الصحية للمورد البشرى حتى يكون قادرا على الإنتاج ، وذلك لأن سوء الحالة الصحية وانتشار الأمراض يؤدي بالضرورة إلى نقص فى معدلات الإنتاج ، كما أن انخفاض متوسط العمر معناه فقدان سنوات من العمر الإنتاجى للأفراد . كما أكد هذا المنظور الاقتصادى - أيضا - على أن الإنفاق على التعليم ، إنما يعد استثمارا اقتصاديا له مربود فى زيادة الناتج المحلى^(١٠) .

ومنذ بداية التسعينيات من القرن العشرين ، وبصدور أول تقرير للبرنامج الإنمائى للأمم المتحدة سنة ١٩٩٠ ، ظهر مفهوم التنمية البشرية ، وهو مفهوم حديث يعيد التوازن من جديد للمفاهيم التنموية ، حيث أصبح الاهتمام بالإنسان ليس باعتباره أحد العناصر الأساسية فى النمو الاقتصادى ، ولكن باعتبار أنه أداة التنمية ، بل هو أهم أثواتها ، وهدفها أيضا ، وفى التقرير الإنمائى للأمم المتحدة سنة ١٩٩٣ ، تم تعريف التنمية البشرية بأنها تنمية الناس من أجل الناس ، وبواسطة الناس .

ومن ثم فإن المبدأ الأول فى منهج التنمية البشرية ، وهو تنمية الناس يعنى تشكيل القدرات البشرية عن طريق التعليم والصحة والدخل ، والمبدأ الثانى هو أنها تنمية من أجل الناس ، أى ضرورة استخدام هذه القدرات فى العمل المنتج الخلاق حتى يمكن استمرار التنمية مع عدالة توزيعها ، مما يضمن حصول كل الناس على احتياجاتهم الأساسية والمعنوية ، أما التنمية بواسطة الناس فتعنى أن البشر لهم دور فى التنمية ، ومن حقهم تنمية قدراتهم لأداء هذا الدور واستمراره^(١١) .

وبناء على هذه التقارير اتخذ الفكر الاجتماعى والاقتصادى الحديث منحا جديدا يركز على التنمية البشرية . وذلك على عكس الفكر الاقتصادى التقليدى الذى ظل لفترة طويلة من الزمن يركز على البعد الاقتصادى فى التنمية حيث شاع استخدام مفهوم تنمية الموارد البشرية على اعتبار أن البشر عنصر أساسى من عناصر الإنتاج ، وبالتالي فإن الاستثمار فى البشر ضرورى لزيادة إنتاجيتهم .

ومن ناحية أخرى ، ركز تقرير التنمية البشرية عن مصر لسنة ١٩٩٩/٩٨ الذى يصدره المعهد القومى للتخطيط على التعليم والتنمية البشرية ، حيث اعتبر أن التعليم هو الأساس فى تحقيق التنمية البشرية ، وهو المدخل الرئيس لذلك فالقدرة على تحقيق دخل أوفر وصحة أحسن تتوقف على التعليم ، وخاصة فى ظروف العولة التى تستند معايير التقدم فيها إلى القدرة على إنتاج المعرفة ، حيث أصبح الإنتاج الصناعى المتقدم لا يعتمد على استخدام التكنولوجيا ، وإنما على المعرفة والإبداع الفكرى وتطبيقاتهما التكنولوجية ، بما فى ذلك ابتداع الأساليب التكنولوجية^(١٢) .

ومن ثم فإن مفهوم التنمية البشرية يمثل إطاراً عاماً استقت منه هذه الدراسة أهمية الدور الذى يقوم به التعليم والتدريب فى تنمية القوى العاملة فى الصناعة .

الاحتياجات التعليمية والتدريبية

تشير كلمة حاجات أو Needs بوضوح إلى ما ينبغي فعله من أجل توفير المتطلبات ، والوسائل اللازمة لإشباع الاحتياجات الأساسية للإنسان على أعلى مستوى من الجودة والكفاءة ، والعدالة الاجتماعية^(١٣) . ويتضمن تقرير التنمية البشرية في العالم الذى يصدره برنامج الأمم المتحدة الإنمائى العديد من المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية التى تقيس مستوى التقدم الاجتماعى والاقتصادى فى المجتمعات المختلفة ، وهى التى تسمى بمؤشرات التنمية المستدامة ، والتى يأتى على رأسها مؤشرات التعليم والصحة والدخل .

وفى هذا البحث نتناول مفهوم الاحتياجات التعليمية والتدريبية للعاملين من مدخل التنمية البشرية للقوى العاملة فى الصناعة ، الذى ينظر للتعليم كأداة للتنمية لها دور أساسى فى رفع نوعية العمل وتحسين الإنتاجية فى الصناعة ، وكحاجة أساسية للفرد سواء حاجة ذاتية ، تتمثل فى الرغبة فى التعلم والمعرفة ، أو حاجة أساسية من أجل الاستفادة منها فى الحصول على فرصة عمل ضمن منافع أخرى للتعليم ، بل إن اكتساب المعرفة لأعلى مستوياتها هو حاجة مهمة أيضا للإنسان ، حتى وإن صعب تلبيتها فى الواقع بالنسبة لكثير من الأفراد ، إلا أنها تعبر عن مدى رغبة الفرد فى تحقيق التقدم الشخصى ، والإنجاز فى العمل^(١٤) .

ومن ناحية أخرى ، فإن دراسة الاحتياجات التعليمية والتدريبية للعاملين سواء من وجهة نظر الإدارة ، أو من وجهة نظر العاملين أنفسهم فى المؤسسات الصناعية (وهو المدخل الذى تتبناه الدراسة) يسهم فى صياغة أسس التطوير والتنمية المستقبلية للأداء وتحقيق الإنجاز الفعال ، كما قد يسهم فى حل بعض المشكلات التى قد تعترض تحقيق معدلات الأداء المطلوبة ، إلى جانب أهميتها فى تحقيق الرضا النفسى للعاملين من خلال عمل المؤسسة على تلبية احتياجاتهم لرفع الكفاءة فى العمل ، أو التى تهمهم على المستوى الشخصى^(١٥) .

التعليم

للتعليم أهداف متعددة تربوية وتعليمية وثقافية ، كما أن من بين أهدافه الأساسية إعداد الأفراد للعمل من خلال تعلم النظريات العلمية ، وأسس المعارف المختلفة التي توفر الأساس الجيد لاكتساب المهارات فى المهن والوظائف المختلفة ^(١٦) .

ونظرا لأن الأعمال التي تتطلبها الصناعة متنوعة ، وتشمل العديد من المستويات والتخصصات التي يتيحها النظام التعليمى ، فإن هذا البحث يتناول التعليم بمفهوم عام يشمل جميع مستويات التعليم وتخصصاته .

التدريب

يعرف التدريب بأنه عملية تهدف إلى تنمية أداء القوى العاملة عن طريق اكتساب الأفراد المهارات والمعارف والاتجاهات اللازمة لتأدية العمل المطلوب على الوجه الأكمل ، بناء على خطوات محددة ، وأسلوب مقنن ، إلى جانب دور التدريب فى التطوير والتنمية المستمرة لمهارات وقدرات الأفراد بالطريقة التى تسمح لهم بمواجهة التغيرات المحتملة فى متطلبات العمل فى المستقبل وخاصة فى ظل المتغيرات المستحدثة ، ومن أهمها التقدم التكنولوجى السريع والمتلاحق ، وبالتالي يوصف التدريب بأنه عملية "تعلم مستمر مدى الحياة" تستهدف كل فئات العاملين .. فهناك برامج تقدم للعاملين الجدد ، وهناك برامج لإعادة التدريب للعاملين المستقرين والقدامى ، وأيضا هناك برامج لتنمية الكوادر الإدارية فى المؤسسات ^(١٧) .

وحيث إن القوى العاملة فى الصناعة تتضمن مستويات متعددة تشمل المستوى الفنى ، والإدارى ، والعاملين فى الإنتاج . لذلك فإن التدريب فى هذا البحث يأخذ أيضا بمفهوم واسع يشمل كل الأنشطة التدريبية فى المؤسسة الصناعية ، وكل فئات العاملين والتي يمكن تصنيفها إلى ثلاث مجموعات أساسية وهى : التدريب المهنى ، والتدريب القيادى ، والتدريب الإدارى . ومن أهمها

التدريب المهني الذي بدوره يتضمن عدة نظم مثل التلمذة الصناعية ، والتعليم المزدوج . وأنواع أخرى من التدريب وهي التدريب التحويلي ، والتدريب على الأمن الصناعي .

ولكن من المهم في النهاية مراعاة تحقيق التكامل بين التعليم والتدريب ذلك أن التعليم مهمته الأساسية تعلم المعرفة ، في حين أن التدريب يعني بتدريب العاملين على استخدام المعرفة ، ومن ثم فإن التعليم أصبح في العصر الحديث أساسا مهما للتدريب وينبغي أن يسبقه ، ذلك أن تعلم المفاهيم التكنولوجية يتطلب معرفة واسعة في مجالات الرياضيات ، والعلوم ، والاتصال ، وكذلك فهم التكنولوجيا^(١٨) . كما أن التدريب يعزز من دور التعليم في تنمية المهارات خاصة في الصناعة ، ذلك أن النشاط الصناعي يتميز بالتطور والتغير المستمر سواء في الآلات ، أو في أساليب العمل ، أو في أنواع الخامات وأنماط المنتجات ، مما يستلزم عمليات مستمرة من التدريب وإعادة التدريب طوال الحياة العملية .

مجتمع البحث وعينته

يتمثل مجتمع البحث في هذه الدراسة في الشركات الصناعية العاملة في قطاع صناعة الغزل والنسيج ، والتي تشمل قطاع الأعمال العام ، والقطاع الخاص ، وأيضا القطاع الذي كانت تجري له عملية الخصخصة وقت إجراء البحث ، وبناء على ذلك تم اختيار سبع شركات صناعية من عدة مناطق صناعية تتركز فيها صناعة الغزل والنسيج في مصر ، والتي روعي في اختيارها أن تكون متنوعة من حيث أحجام العمالة بها ، وأنواع المنتجات ، وأشكال الملكية .. وغيرها من المؤشرات الأخرى .

ومن ثم فقد اختيرت الشركات الصناعية - موضع البحث - بطريقة عمدية بناء على الأسس الآتية :

روعي في الاختيار أن تكون فروع الصناعة الأساسية ممثلة في الشركات موضع البحث وهي : الغزل ، والنسيج ، والتجهيز (طباعة وصباغة) ، والملابس

الجاهزة . وتجدر الإشارة إلى أن مصانع القطاع العام تجتمع فيها فى الغالب كافة قروص الصناعة وكذلك توجد هذه الصفة فى مصانع القطاع الخاص ذات الحجم الكبير من ناحية أعداد العاملين ، والمستوى التكنولوجى المتقدم . أما مصانع القطاع الخاص المتوسطة الحجم ، أو صغيرة الحجم فغالباً ما تتخصص فى منتج واحد ، أو اثنين على الأكثر من أنواع المنتجات فى هذه الصناعة .

تم اختيار المصانع على أساس حجم العمالة بها ، بحيث لا يقل عدد العاملين فى المصنع عن مائة عامل ، نظراً لأن الحجم الأقل من ذلك يصعب معه اختيار عينة من العاملين ، فضلاً عن أن صغر حجم العمالة بالمصنع مرتبط فى الغالب بتخلف النمط الإنتاجى أو بالتخصص فى عملية إنتاجية واحدة . وهذا النمط عموماً يختلف عن النمط المستهدف فى هذه الدراسة . ونظراً لأن أغلب مصانع القطاع الخاص تتميز بانخفاض أعداد العاملين بها ، إلى جانب وجود بعض المصانع الحديثة التى يعمل بها أعداد كبيرة من العاملين تقارب أعداد العاملين فى القطاع العام ، فقد تم تنويع أحجام المصانع فى القطاع الخاص التى تم اختيارها بحيث تشتمل على نماذج متنوعة - من حيث حجم العمالة - تبدأ من مائة عامل وحتى أكثر من ٤٠٠٠ عامل .

كذلك روى أيضاً أن تكون المصانع المختارة متنوعة من حيث نوع الملكية ، وأنواع المنتجات ، والأساليب التكنولوجية المستخدمة . ولذلك كان يطبق دليل الدراسة العامة للشركة عن طريق المقابلة مع المسؤولين قبل الشروع فى تنفيذ الدراسة الميدانية حتى لا يتكرر النمط الصناعى المختار أكثر من مرة . وعلى هذا الأساس فقد تم اختيار المصانع موضع البحث بناء على دراسة استطلاعية ، اشتملت على جمع بيانات إحصائية من اتحاد الصناعات المصرية تتضمن أسماء المصانع ، وأنواع المنتجات ، وأحجام العمالة ، كما تم إجراء زيارات ميدانية لعدد من المصانع فى عدة مناطق صناعية ، ومقابلة المسؤولين بها . كما كان يجرى

تطبيق دليل "دراسة الشركة" عن طريق المقابلة مع المسؤولين قبل الشروع فى تنفيذ الدراسة الميدانية .

كما روى أيضا ، مدى استجابة أصحاب المصانع للبحث ، حيث اختيرت المصانع التى أبدى أصحابها تعاوناً مع هيئة البحث ، وبما لا يخل بالمعايير والشروط المطلوبة .

وبناء على ذلك تم اختيار الشركات موضع البحث وعددها سبع شركات ، والرمز لكل منها برقم لضمان سرية البيانات . وفيما يلى بيان بهذه الشركات والرموز الدالة عليها ، والتى وزيت فى القائمة وفقا لترتيبها على الحاسب الآلى على النحو التالى :

الشركات موضع البحث حسب الرمز والصلة وعدد العاملين

عدد العاملين	صلة الشركة	رمز الشركة بالأرقام
٢٩٤٥	شركة قطاع أعمال عام فى مرحلة الخصخصة	رقم (١)
٤٧٥٠	شركة قطاع خاص كبير	رقم (٢)
٢٣٩٩	شركة قطاع أعمال صام	رقم (٣)
٩٥٣	شركة قطاع خاص متوسط	رقم (٤)
٢٥٤	شركة قطاع خاص متوسط	رقم (٥)
١٢١	شركة قطاع خاص أقل من المتوسط	رقم (٦)
٤٥٦	شركة قطاع خاص متوسط	رقم (٧)

عينة الدراسة وأسس اختيارها

أجريت الدراسة على عينة من العاملين فى الشركات الصناعية التى تم اختيارها للتطبيق الميدانى (والتي سبقت الإشارة إليها) ، واستخدمت فى ذلك أسلوب العينة العشوائية المنتظمة لاختيار عينة العاملين من المصانع موضع البحث ، وذلك بناء على الأسس الآتية :

استهدفت الدراسة كافة فئات العاملين بالمؤسسات الصناعية موضع البحث فى جميع المهن ، والتخصصات ، والمستويات الوظيفية . ونظرا لعدم وجود

بيانات فى سجلات المصانع مصنفة حسب المتغيرات المذكورة ، كما لا يوجد أيضا بيانات مبوبة وموزعة حسب الأقسام والقطاعات الرئيسة للنشاط الذى تقوم به المؤسسة ، وينطبق هذا الوضع على مؤسسات القطاع العام والخاص ، وإنما المتوفر فى الشركات كان عبارة عن سجلات تتضمن حصرا شاملا للعاملين ، والتصنيف الأساسى المتبع فى السجلات هو بداية التعيين ورقم التأمين . ومن ثم فإن اختيار العينة كان يتم بأسلوب العينة العشوائية المنتظمة على مستوى الشركة - ككل - وذلك ما عدا شركتين وهما : الشركة رقم (١) وهى شركة قطاع أعمال عام فى مرحلة الخصخصة ولم تتوافر لديها سجلات على مستوى الشركة ، نظرا لأنها كانت فى مرحلة تغير مستمر ، وخاصة بالنسبة للعمالة (من أمثلة ذلك دوران عمالة - ترك خدمة - إلغاء أقسام من الشركة - ضم عمال شركة أخرى لها ... إلخ) ، ومن ثم فقد روى فى هذه الحالة اختيار العينة بالأسلوب العشوائى من كل قسم من أقسام المصنع حسب هيكل العمالة المتاحة . والشركة الأخرى هى الشركة رقم (٢) وهى شركة قطاع خاص كبير وتتوافر لديها سجلات ، وبيانات العمالة بها مسجلة على الحاسب الآلى ، ولكن نظرا لكبر حجم العاملين بها وما يترتب على سحب العينة من جهد إضافى على موظفى الشركة ، فقد رفض المسئولون عن الشركة هذا الإجراء ، وذلك بالرغم من تعاونهم فى التطبيق الميدانى . ومن هنا فقد تم سحب العينة من البيانات المسجلة على مستوى كل قسم من أقسام الشركة .

تتكون المصانع موضع البحث من مصنعين قطاع أعمال عام ، أحدهما كان فى مرحلة الخصخصة وقت إجراء البحث ، كما تتكون من مصنع قطاع خاص كبير ، وأربعة مصانع قطاع خاص متوسط . ومن ثم قدرت عينة العاملين على أساس أن يكون نصف العينة ممثلا من القطاع العام والقطاع الخاص لعملية الخصخصة ، ونصف العينة الآخر ممثلا من القطاع الخاص .

وهذه البيانات المشار إليها تتفق مع نسبة العاملين فى الأقسام الإنتاجية إلى إجمالى العينة على مستوى كل شركة من الشركات موضع البحث ، نظرا لأنها شركات صناعية ، وتلى هذه النسبة بفارق كبير نسبة العاملين فى الشئون الإدارية والمالية وينسبة ١٢٨٪ ، ثم تليها نسبة العاملين فى إدارة الخدمات ، وتمثل نسبة ١١٩٪ ، ثم تقل النسب عن ذلك وبشكل ملحوظ فى الأقسام الأخرى .

كما يرجع ارتفاع نسبة العاملين فى الشئون الإدارية والمالية نسبيا إلى وجود شركتين قطاع أعمال عام ضمن الشركات موضع البحث ، إحداهما فى مرحلة الخصخصة ، فهذه النوعية من الشركات مازالت مكدسة بالعمالة الزائدة خاصة فى الأعمال الإدارية ، وذلك بالرغم من تسريح أعداد كبيرة منها سواء من خلال أسلوب المعاش المبكر ، أو من خلال أسلوب تقديم مكافآت مالية ، وتم ذلك فى الشركة رقم (١) وهى الشركة التى كانت تجرى لها عملية الخصخصة وقت إجراء البحث ، إضافة إلى إيقاف التعيين فى شركات قطاع الأعمال العام منذ منتصف الثمانينات من القرن الماضى فى إطار عملية التكيف الهيكلى .

ب - توزيع عينة العاملين حسب النوع

يتبين من جدول رقم (٢) أن أقل من ثلث العاملين بقليل فى عينة البحث هم من الإناث وينسبة ٢٧٢٪ من إجمالى العينة ، ويمثل الذكور ٧٢٨٪ من إجمالى العينة ، وبذلك تعتبر نسبة الإناث عالية إذا ما قورنت بمعدل تشغيل الإناث على المستوى القومى ،

كما يلاحظ وجود اختلافات واضحة بين الشركات فى نسبة تمثيل الإناث فى العينة ، فهناك بعض الشركات خاصة المتخصصة فى الملابس الجاهزة - فى القطاع الخاص - ترتفع بها نسبة تمثيل الإناث ، حيث بلغت نسبة الإناث فى العينة فى عينة العاملين فى الشركة رقم (٥) نسبة ٧٠٪ .

جدول رقم (١)
توزيع عينة الممثلين حسب النوع

النوع	شركة ١	شركة ٢	شركة ٣	شركة ٤	شركة ٥	شركة ٦	شركة ٧	الإجمالي
ك	%	%	%	%	%	%	%	%
ك١	١٩٩	١٤٨	١٣٢	٥٤	٣٠٠	٢٥	٢٥	٧٢٩
ك٢	٥٠	١٣	١٠٢	١٦	٧٠	١١	٤١	٢٧٢
الإجمالي	٢٤٩	٢٥١	٢٤٠	٧٠	٣٧٠	٣٦	٢٥	١٠٠١

ج - توزيع عينة العاملين حسب السن

تكشف البيانات الموضحة بجدول رقم (٣) عن توزيع منطقي لعينة العاملين حسب فئات السن . حيث نجد أن العاملين في فئة السن أقل من ١٨ سنة يبلغ عددهم ٤ أفراد فقط يمثلون ٠.٤٪ من عينة العاملين . كما نجد أن ٣ أفراد فقط في عينة البحث هم في فئة السن ٦٣ سنة فأكثر ، في حين تمثل فئات السن الأخرى التي تتراوح ما بين ١٨ سنة و ٥٢ سنة نسبة متقاربة في العينة تتراوح ما بين ١٣٪ و ١٥٪ ، وبشكل إجمالي تبلغ نسبة عينة العاملين في هذه المرحلة العمرية ٩٠٪ من العينة وهي مرحلة سن العمل .

ويلاحظ من النتائج المتعلقة بالشركة رقم (١) عدم وجود تمثيل يذكر للشباب في المرحلة العمرية من أقل من ١٨ سنة إلى أقل من ٣٨ سنة . وذلك يرجع إلى الظروف التي سبقت الإشارة إليها ، وخاصة إيقاف التعيين بها بسبب الخصخصة . وبصفة عامة ترتفع نسب العاملين من الشباب في شركات القطاع الخاص عن نسبتهم في شركات قطاع الأعمال العام .

د - توزيع عينة العاملين حسب المستوى التعليمي والتخصص التعليمي

تشير البيانات في جدول رقم (٤) إلى أن أكبر نسبة من عينة العاملين تقع في فئة التعليم المتوسط وينسبة ٣٦.١٪ ، منهم نسبة عالية في فئة التعليم المتوسط التجاري ، يليهم نسبة الحاصلين على الابتدائية وينسبة ١٨.٩٪ ، ثم الحاصلين على الإعدادية وينسبة ١٤.٣٪ ، ثم تنخفض النسب بعد ذلك بالنسبة لفتى يقرأ ويكتب وأمى ، وبصفة عامة تبلغ نسبة العاملين في العينة غير الحاصلين على مؤهلات تعليمية (بجمع فتى أمى ويقرأ ويكتب) ١٨.٨٪ .

(५) **मार्ग**

YA

أما فيما يتعلق بتوزيع عينة العاملين حسب التخصص التعليمي فقد أتضح من جدول رقم (٥) ارتفاع نسبة العاملين من حملة مؤهلات التعليم المتوسط ، وخاصة شعبية تجارة فى شركات القطاع الخاص عنها فى شركات القطاع العام . وقد يكون ذلك راجعاً إلى انخفاض نسبة العاملين من الشباب فى شركات القطاع العام فى السنوات الأخيرة بسبب إجراءات التكيف الهيكلى - كما سبقت الإشارة إلى ذلك - ولكن الملحوظة الأساسية هى ارتفاع نسبة الحاصلين على مؤهل متوسط فى العينة فى التخصصات النظرية ، وخاصة شعبية تجارة ، وذلك على الرغم من أن ١٦,٧٪ من العاملين يعملون فى الأقسام الإنتاجية فى الشركات موضع البحث ، ويثير هذا الوضع مناقشات وتحليلات سوف يتناولها الفصل الثالث من البحث .

هـ - توزيع عينة العاملين حسب المهنة

وفقاً لبيانات جدول رقم (٦) تشكل فئة عمال الإنتاج أعلى فئة فى عينة البحث ، ونسبة ٣١٪ منهم ، وهم الذين يعملون فى مهن الغزل والنسيج والتجهيز ، ونسبة قليلة من عمال الإنتاج يعملون فى مهن الحياكة ونسبة ٩,٣٪ ، وذلك نظراً لعدم وجود أقسام للحياكة فى بعض الشركات ، كما أن نسبة عمال الحياكة تصل فى بعض الشركات المتخصصة فى صناعة الملابس الجاهزة مثل الشركة رقم (٥) إلى ٤٠٪ من عينة العاملين بها ، كما تقل أيضاً النسب الممثلة فى أقسام التريكو والأعمال الإنتاجية المساعدة . وبصفة عامة فإن جميع هذه المهن ينطبق عليها صفة عمال الإنتاج ، ومن ثم يجمع نسب تمثيل المهن المختلفة لعمال الإنتاج فى العينة ترتفع النسبة لتصل إلى حوالى نصف العينة ، ونسبة ٤٨,٦٪* . وهذه النتيجة تتفق منطقياً مع كون هذه الشركات صناعية ، مع اختلاف الأهمية النسبية لهذه الفئات بين الشركات ، حسب اختلاف الأهمية النسبية لأنواع المنتجات التى تنتجها .

* نسبة محسوبة من جدول رقم (٦) .

جدول رقم (5)
توزيع عينة العاملين حسب التخصص التعليمي

نوع التعليم	شركة ١	شركة ٢	شركة ٣	شركة ٤	شركة ٥	شركة ٦	شركة ٧	الإجمالي
ك	%	%	%	%	%	%	%	ك
فـنـولـوـجـيـة	١٩	٢	١٣	١٠	١٧,٩١	١	٢,٧٧	٥١
تـجـارـة	٢٤	٧٧	٢٤,٩١	١١	٢٨,٦١	١٣	٢٨,٧	٢٨٨
ادب	١	٢	-	٢	٢,٦١	-	١	٨
صـنـاعـة	-	-	١	١	١,٨١	-	١	٢,٧٢
زنا	-	٢	١	١	١,٨١	-	٤	٩
مـيـكـانـيـكـا	٧	٥	٢,٦١	٢	٢,٦١	-	-	١٧
مـصـنـوعـات	١	٢	٢	١	١,٨١	-	-	٨
كـمـيـات	-	-	٢	-	٢,٦١	-	-	٢
فـنـون	١	-	-	-	-	-	-	١
تعليم مناهي	١٧	٧٧	٢٤,٩١	٢٠	٢٥,٧	١١	٢٢,٧	١٤٧
تعليم عام	٧٨	٢٤	١٧,٧	٢	٢,٦٢	١٢	٢٢,٩	١٤٢
تعليم ازمعي	-	٧	٢,٦١	-	-	-	-	٨
الإجمالي	١٠٨	١٩٢	١٠٠	٥٦	٢٧	١٠٠	٤٣	٦٢٤

جدول رقم (٦)
توزيع عينة العائليين حسب المهنة

المهنة	شركة ١	شركة ٢	شركة ٣	شركة ٤	شركة ٥	شركة ٦	شركة ٧	الإجمالي
دولماء أقسام فنية ٧	د	%	د	%	د	%	د	%
دولماء الأقسام الإدارية ١٣	٢٨	٦٨	١٢	٥٢	١	١٧	٢	٢٣
إشراف فني ٥	١٥٢	١	١٧	١	١	١	١	٢٥
إشراف إداري ٥	٢٣٠	٢٣	٨	٢٢	٢	٨	٤	١٢١
رئيس فني ٥	٢٠	٢	٧	٢٨	٢	٢	٢	٥٧
رئيس فني ٦	٢٠	٢	٢	٢٨	٢	٢	٢	١١
تخصصات مهنية فنية ٢	٢٨	٦	٢	٢٨	٢	٢	٢	١٠
تخصصات مهنية غير فنية ٢	٢٨	٦	٢	٢٨	٢	٢	٢	١٠
فني متوسط ٢٤	٤٢	٤	١٢	٥	١	٢	٢	٢٥
فني أو كتابي متوسط ٢٠	١٢١	٤٢	١٦	١٦	٢	٢	٢	١٠٧
عامل فني ٢١	١٢٥	٤	٢١	١٢	٢	٢	٢	٧٢
عامل إنتاج ١١٢	٤٥	٢١	١٢	١٢	١	١	١	١٢٤
عامل إنتاج حياكة -	٢١	٢١	١٢	١٢	١٨	٢٤	١٢	٢١٠
عامل إنتاج تريكو -	٢١	٢١	١٥	١٢	١٨	٢٤	١٢	٢١٠
إعمال إنتاج مساعدة ١	٢٤	١٢	١٤	٢	١	١	٢	٢٨
تعبئة وتغليف ١	٢	٢	٤	٢	٢	٢	٢	١٤
عامل مساند ١	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	١٤
الإجمالي ٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٧٠	٦٠	١١١	١٠٠	١٠٠١

و - توزيع عينة العاملين حسب الخبرة :

يلاحظ من جدول رقم (٧) أن حوالي ما يقرب من ٤٠٪ من العاملين في عينة البحث ، كانوا يعملون أعمالاً أخرى قبل التحاقهم بالعمل الحالي ، كما تكشف بيانات جدول رقم (٨) أن نسبة عالية منهم كانوا يعملون في مهنة أخرى غير التي يعملون بها حالياً ، وينسبة ٦٥٪ من هؤلاء الذين ذكروا أنهم كانوا يعملون قبل التحاقهم بالعمل الحالي .

جدول رقم (٧)
توزيع عينة العائلين حسب الخبرة السابقة في العمل

الإجمالي	شركة ١	شركة ٢	شركة ٤	شركة ٥	شركة ٦	شركة ٧	الإجمالي
%	%	%	%	%	%	%	%
٢١,١	١٥٠	٥٨	٢٣,٢	٤١	٥٨,٦	٢٨	٤٦,٧
٦٥	١٠٠	١٩٢	٣٨,٨	٢٩	٤٦,٤	٢١	١٥,٦
٢٥١	١٠٠	٢٥٠	٧٠	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١				

جدول رقم (٨)
توزيع عينة العائلين حسب الخبرة في العمل

الإجمالي	شركة ١	شركة ٢	شركة ٣	شركة ٤	شركة ٥	شركة ٦	شركة ٧	الإجمالي
د	%	د	%	د	%	د	%	د
نفس المهنة	٣٣	٤١	١٢	٣٧,٣	١٨	٤٢,٩	١٩	٦٧,٩
١٣,٧	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١١
١٣	٦٤,٦	١٠,٩	٧٢,٧	٤٦	٣٩,٣	٢٣	٥٦,١	١

ز - توزيع عينة العاملين حسب الأقدمية في العمل

وفيما يتعلق ببيانات الأقدمية في العمل (حسب عدد سنوات العمل الحالي) فيتضح من جدول رقم (٩) أن أقدمية العاملين في العمل الحالي تختلف حسب الشركات ، ففي شركات القطاع الخاص تنخفض بشكل واضح أقدمية العاملين في العمل ، فأغلبهم من حديثي التعيين ، وخاصة الذين تقل أقدميتهم عن خمس سنوات لتصل إلى حوالي ١٧,٥٪ في إحدى شركات القطاع الخاص .

أما عن إجمالي عدد سنوات العمل فيتضح من جدول رقم (١٠) أن هناك تبايناً في النسب ، وتمثل فئة العاملين الذين أمضوا في العمل من سنة إلى أقل من خمس سنوات أعلى نسبة من عينة العاملين ، في حين أن من أمضوا في العمل من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٥ سنة يمثلون أقل نسبة في عينة العاملين ، وكذلك تقل بشكل واضح نسبة العاملين الذين أمضوا أقل من سنة في العمل . ولكن بشكل عام يعتبر هذا التوزيع منطقياً ، ويتناسب مع توزيع عينة العاملين حسب السن : كما أنه معروف عن عمال الصناعة في مصر أنهم غالباً ما يتركون العمل في سن مبكرة نظراً لصعوبة ظروف العمل في الصناعة .

كما يلاحظ أن الشركة موضع الدراسة وهي شركة رقم (١) لا تمثل فيها فئات الأقدمية (أقل من سنة إلى أقل من ١٥ سنة) وذلك بسبب ظروف عملية الدراسة ، وإيقاف التعيينات الجديدة بها منذ فترة طويلة .

ومن ناحية أخرى نجد أن شركات القطاع الخاص (أرقام ٢ ، ٤ ، ٥ ، ٧) هي التي ترتفع بها نسب العاملين الذين أمضوا في العمل من سنة إلى أقل من ٥ سنوات ، وهذا يرجع إلى أنها شركات في مرحلة التطور والنمو وتتطلب باستمرار إضافة عمالة جديدة .

جدول رقم (٩)
توزيع عينة العاملين حسب عدد سنوات العمل الحالي

الاجمالي	شركة ٧	شركة ٦	شركة ٥	شركة ٤	شركة ٣	شركة ٢	شركة ١	شركة ٠	عدد سنوات العمل الحالي
%	%	%	%	%	%	%	%	%	
٤١	١١	٧	١	٨٣	٥	٧٣	٥	٨	-
٤١	١١	١٦	١	٨٣	٥	٧٣	٥	٨	١١
٢٣٥	١٣٥	٢١	٥	٢١٧	١١	٣٧	٢١	١٧	٢
١٣١	١٣	٨	٥	١١٧	١٠	٢١	١٥	١٩	١٠
١٠٧	٨٣	٥	١٣	١٣٧	١٠	١٣٩	٩	٢١	١٠
٤٤	٨٣	٥	١٣	١٣٧	١١	١٣٩	٢	٢٣	١٢
١٣٩	١٣	١	١٧	١٣٧	٧	٢٣٩	٢	٢٣	١٢
١٠٨	-	-	١٦	٤	١٧	١	-	٤٥	-
١٠٢	١٧	١	١٦	١	-	-	-	٢٤	١
٤١	١٧	١	٢٣	٢	-	-	-	٨	-
٨	١٧	١	١٦	١	-	-	-	٢	-
١٠٠	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦١	١٠٠	٧٠	١٠٠	٢٥١	١٠٠
									٢٤٩

جدول رقم (١٠)
توزيع عينة العائليين حسب إجمالي عدد سنوات العمل

إجمالي العاملي	شركة ٧	شركة ١	شركة ٥	شركة ٤	شركة ٣	شركة ٢	شركة ١	شركة ١	إجمالي عدد سنوات العمل
%	%	%	%	%	%	%	%	%	
١٩	١٧	١	١	٢	٧	٤	٤	-	أقل من سنة -
١٦٤	٣١٧	٢٢	٨٢	١١	٣٠٠	٢٩	٧٨٣	-	من سنة إلى أقل من ٥
١٢٧	٣١٧	١٦	٤٩	١٠	١٧٠	٢٥	٢٢٣	-	من ٥ إلى أقل من ١٠
١٢٤	١٢٣	٨	١٤	٩	١٤	٢٤	٣٢٩	-	من ١٠ إلى أقل من ١٥
٩٣	٢٣	٢	٣٣٠	٨	٧١	٢٢	١٤٣	-	من ١٥ إلى أقل من ٢٠
١٥٤	٥٠	٣	٢١٢	١٦	١٥٠	٤٩	٢٠	-	من ٢٠ إلى أقل من ٢٥
١٢٣	١٧	١	٨٢	٩	١٩١	٢٥	٢٣	-	من ٢٥ إلى أقل من ٣٠
١٢٢	٨٢	٥	٨٢	٥	١٩١	٤٩	٢٣	-	من ٣٠ إلى أقل من ٣٥
٥٣	١٧	١	٢٣	١	١٩١	٢٥	٢٣	-	من ٣٥ إلى أقل من ٤٠
١٢	١٧	١	١٩	-	٨	٢	٢	-	من ٤٠ فما فوق
١٠٠	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٠	١٠٠	٢٥٠	٢٥١	١٠٠	الإجمالي

الأسلوب المنهجي للبحث وأدواته

استخدم البحث أسلوب المسح الوصفي في وصف وتشخيص الأوضاع التعليمية والتدريبية للعاملين ، وتحليل العوامل التي تؤثر فيها ، والتعرف على الاحتياجات التعليمية والتدريبية الحالية والمستهدفة للعاملين ، ومقترحاتهم حول تحسين وتطوير نظم وأساليب التدريب المتعلقة بهم . وذلك من خلال أسلوبين أساسيين وهما : الحصول على هذه البيانات من تقارير العاملين في عينة البحث ، واستخدام أسلوب المقابلة مع الإدارة للتعرف على الاحتياجات الحالية والمستهدفة من العمالة المتعلمة والمدرية على العمل الصناعي . إلى جانب بحث جهود المؤسسات موضع البحث وإدارتها في مجال التنمية البشرية للعاملين بها ومدى الاستفادة الفعلية للعاملين منها .

وقد استند البحث في جمع البيانات إلى أداتين ، الأولى هي أداة الاستبيان باستخدام استمارة مقننة تطبق من خلال المقابلة مع أفراد عينة البحث ، وهي أداة البحث الرئيسية ، والأداة الثانية هي دليل دراسة الشركة ، ويطبق عن طريق المقابلة مع مديري الإدارات المختصة .

استمارة الاستبيان

استخدمت هذه الأداة في جمع البيانات من عينة العاملين في المؤسسات موضع البحث ، وقد اشتملت على ٦٣ سؤالاً تغطي محاور وموضوعات البحث ، وتحقق أهدافه ، وتجب عن تساقطاته حيث تضمنت الاستمارة المحاور والبندود الآتية^(٩) :

- ١- البيانات الأساسية : ويشتمل هذا المحور على البيانات الأساسية للمبحوثين (الاسم ، والقسم ، والنوع ، والسن ، والحالة التعليمية ، والمهنة ، والأقدمية في العمل) وهذه البيانات تحتويها الأسئلة من رقم (١) إلى رقم (٩) بالاستمارة .

٢- الأوضاع التعليمية للعاملين واحتياجاتهم التعليمية : ويغضى هذا المحور الموضوعات المتعلقة بالمستويات التعليمية للعاملين ، والعوامل التى تؤثر فيها ، وأوضاع العمل ومدى تناسبها مع مستوى تعليم العامل ، وتخصصه . ويشكل عام المشكلات المتعلقة بالأوضاع التعليمية للعاملين . كما تكشف أسئلة هذا المحور عن الجهود المؤسسية والمجتمعية فى هذا المجال . وهذا المحور خصصت له الأسئلة من رقم (١٠) إلى رقم (٣٩) بالاستمارة ، كما خصص السؤال رقم (٢٧) للكشف عن الاحتياجات التعليمية للعاملين ... وروعى فى إعداد هذا الجانب أن يتضمن أسئلة تتناسب مع كل المستويات التعليمية ، والتخصصات التعليمية لأفراد عينة البحث .

٣- الأوضاع التدريبية للعاملين واحتياجاتهم التدريبية : ويغضى هذا المحور الموضوعات التى تتناول الأوضاع التدريبية للعاملين ، سواء قبل الالتحاق بالعمل أو بعد الالتحاق به . من ناحية فرص التدريب المتاحة ، والجهات التى قامت بالتدريب ، وأساليب التدريب ونظمه . وتقرير العامل نفسه حول مدى استفادته من التدريب فى عمله ، والمشكلات المتعلقة بنظم التدريب القائمة سواء داخل العمل ، أو خارجه ، كما تضمن هذا المحور أسئلة تكشف عن مقترحات العاملين حول أنواع وأساليب البرامج التدريبية المطلوبة فى المستقبل . وقد خصصت الأسئلة من رقم (٤٠) إلى رقم (٦٣) لتغطية موضوعات هذا المحور .

إعداد الاستمارة واختبارها

مرت الاستمارة قبل تطبيقها على عينة البحث بعدة مراحل . ففى مرحلة الإعداد تم إجراء دراسة استطلاعية للتعرف على مجتمع البحث ، وإعداد الاستمارة فى شكلها الأولى ، ثم تمت مناقشتها مع هيئة البحث وتعديلها مما يسمح بإجراء الاختبارات اللازمة عليها ، حيث تم إجراء تقدير للصدق الظاهرى للاستمارة من

خلال عرضها على ثلاثة محكمين من الأساتذة المتخصصين فى العلوم الاجتماعية ، الذين أبدوا موافقتهم على الاستمارة من حيث الشكل والمضمون ، نظرا لمطابقتها لموضوع البحث وأهدافه ، وقدرتها على الإجابة على تساؤلاته .

كذلك تم إجراء الاختبارات اللازمة للاستمارة من خلال تطبيقها على ٣٣ مفردة من العاملين فى مصنعين فى قطاع الفزل والنسيج ، أغلبهم من العاملين فى الإنتاج نظرا لكبر حجم هذه الفئة فى المصانع .

وبناء على ماورد من ملاحظات فى التحكيم ، وما استخلص من تجربة الأداة ، تم تعديل الاستمارة ، ووضعها فى شكلها النهائى ، بحيث روعى وضوح أسئلة الاستمارة ، وعدم غموضها ، وقدره المبحوث على فهمها ، إلى جانب ملاستها للتحليل الإحصائى . كما أخذ فى الاعتبار ترتيب الاستمارة بتسلسل منطقي ، من حيث الموضوعات التى تتناولها ، والأسئلة التى يحتوئها كل موضوع .

دليل دراسة الشركة

استخدم هذا الدليل فى إجراء دراسة استطلاعية قبل البدء فى تنفيذ الدراسة ، وتطبيقها على الشركات موضع البحث ، بهدف جمع بيانات عامة عن الشركات ، وأوضاع العمالة بها ، والجهود التعليمية والتدريبية التى تقوم بها ^(٢٠) . وقد تم جمع مادته من خلال إجراء مقابلات مع الإدارات المختصة بالشركات ، وفى بعض مصانع القطاع الخاص صغيرة الحجم كانت تتم المقابلة مع مدير المصنع الذى تتجمع لديه هذه المعلومات .

وقد واجه تطبيق هذا الدليل صعوبات كبيرة ، يتمثل أهمها فى رفض المسؤولين عن مصانع القطاع الخاص إعطاء بيانات من واقع سجلات الشركات ، كما أن بعضها لا تتوافر لديهم سجلات . كما أن بعض مديري المصانع رفضوا

إعطاء بيانات محددة عن الإنتاجية ، ولذلك تم رفعها من الدليل . ولكن بصفة عامة أمكن استخلاص مجموعة من المؤشرات من بيانات الدليل أفادت بصفة خاصة فى تحديد النمط الصناعى المدروس ، مما مكن من اختيار المصانع موضع البحث وفقاً لشروط البحث . كما كشفت بياناته عن بعض أوضاع العمالة بهذه الشركات .

وقد تضمن الدليل عدداً من الموضوعات التى أمكن جمع بيانات عنها

وهى :

- ١- بيانات أساسية عن الشركة وحجم العمالة بها .
 - ٢- جهود الشركة فى مجال التعليم .
 - ٣- الاحتياجات المستهدفة من العمالة .
 - ٤- جهود الشركة فى مجال التدريب .
 - ٥- بعض مشكلات العمالة .
- ويحتوى كل محور من هذه المحاور على مجموعة من البنود والفقرات (وفقاً لما هو موضح بالدليل) .

مستوى التحليل

استخدم الأسلوب الإحصائى فى معالجة البيانات ، واستخلاص النتائج فى شكل جداول مركبة بناء على خطة تحليل إحصائى روعى فيها أن تتضمن عدة مستويات من المقارنات بين النتائج التى يمكن من خلالها الكشف عن المؤشرات التى تحقق أهداف البحث ، كما تم تحليل النتائج ، وتفسيرها فى ضوء الافتراضات النظرية المطروحة ، والمشكلات المجتمعية والمؤسسية .

المراجع

١- رئاسة مجلس الوزراء ، الخطة الخمسية السادسة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ، (٢٠٠٨/٢٠٠٧ - ٢٠١٢/٢٠١١) ، وخطة عامها الأول (٢٠٠٨/٢٠٠٧) ، القاهرة ٢٠٠٨ ، ص من ٩٨-١٠٠ .

٢- راجع فى ذلك :

- بيانات سنة ٢٠٠١/٢٠٠٠ محسوبة من بيانات الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء ، النتائج النهائية للتعهد الاقتصادى (إجمالى الجمهورية) سنة ٢٠٠٢ ، والبيانات مستقاة من بيانات تعداد المنشآت التى يعمل بها عشرة عمال فأكثر .

- بيانات سنة ٢٠٠٦ محسوبة من بيانات النتائج النهائية للتعهد العام للسكان والإسكان والمنشآت (إجمالى الجمهورية) مايو سنة ٢٠٠٨ ، والبيانات طبقا لأقسام النشاط الاقتصادى والحالة التعليمية للمصريين ١٠ سنوات فأكثر .

٢- برنامج الأمم المتحدة الإنمائى ، تقرير التنمية البشرية فى العالم لعام ١٩٩٢ ، ص ٦٩ .

٤- راجع فى ذلك :

- التقى ، عمرو محمد ، الكفاءة الاقتصادية فى الصناعات التحويلية فى الاقتصاد المصرى مع التركيز على قطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة ، رسالة دكتوراه ، قسم الاقتصاد ، كلية التجارة ، القاهرة ، جامعة عين شمس ، ١٩٩٤ ، ص ٣٣١ .

- المجالس القومية المتخصصة ، المجلس القومى للإنتاج والشئون الاقتصادية ، سياسات التحديث فى مجالات العمل الوطنى ، الدورة السادسة والعشرين ، القاهرة ، ص ٣١٥ ، سنة ١٩٩٩-٢٠٠٠ .

٥- مجلس الوزراء ، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار ، كتاب وصف مصر بالمعلومات ، الجزء الأول ، القاهرة سنة ٢٠٠٧ ، ص ١٧ (البيانات مستخلصة من النتائج الأولية للتعهد العام للسكان والمنشآت سنة ٢٠٠٦) .

٦- صندوق دعم صناعة الغزل والمنسوجات ، القطاع التجارى للبحوث والعلاقات الخارجية (نشرة ربع سنوية) ، القاهرة ، الربع الثانى ، ديسمبر سنة ٢٠٠٥ ، ص من ٩ ، ١٠ .

٧- صميذة ، شحاتة ، معوقات صناعة الغزل والنسيج فى مصر ، ورقة خلفية للبحث (غير منشورة) .

٨- رئاسة الجمهورية ، المجالس القومية المتخصصة ، تقرير المجلس القومى للإنتاج والشئون الاقتصادية ، مرجع سبق ذكره ، ص من ٢٧٩ - ٣٢١ .

- ٩- راجع توزيع عينة البحث حسب السن جدول رقم (٢) في متن الفصل .
- ١٠- جلبي ، على عبد الرزاق ، علم الاجتماع الصناعي ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ٢٠٠٧ ، ص ص ٣٧٩ - ٣٨٥ .
- ١١- راجع في ذلك :
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، تقارير التنمية البشرية في العالم لعدة سنوات ابتداء من سنة ١٩٩٠ .
- ١٢- معهد التخطيط القومي ، تقرير التنمية البشرية عن مصر ، القاهرة ، ١٩٩٩/١٩٩٨ .
- ١٣- The Social Science Encyclopedia, Edited by Kuper, A., and Kuper J., 2n Edition, London, New York, Routledge, 1996, pp.383- 384.
- ١٤- وديع ، محمد عدنان ، تنمية الموارد البشرية : مسح العلاقات والمؤشرات (في) مسح التطورات في مؤشرات التنمية ونظرياتها ، تحرير محمد عدنان وآخرون ، الكويت ، المعهد العربي للتخطيط بالكويت ، ١٩٩٧ ، ص ٢٤٠ .
- ١٥- Blanchard, N . , and Thacker, J., Effective Training, systems, strategies and practices, Third Edition, New Jersey, Pearson Prentice Hall, 2007, p. 7.
- ١٦- ناصف ، عبد الفتاح ، "مفهوم التنمية البشرية وقياسها" (في) دائرة حوار حول التنمية البشرية ، تحرير عبد الفتاح ناصف ، المجلة المصرية للتنمية والتخطيط ، المجلد الثالث ، العدد الأول ، القاهرة ، معهد التخطيط القومي ، يونيو ١٩٩٥ ، ص ١٤٨ .
- ١٧- Riggio, E., Ronald, Introduction to Industrial Organizational Psychology, New Jersey, Pearson Education, Inc., 2009 , pp. 152-154.
- ١٨- واسون ، سيفيد ، إصلاح التعليم الفني والمهني والتدريب في عالم العمل المتغير ، مجلة مستقبلات ، مجلة التربية المقارنة ، المجلد ٣١ ، العدد ١١٧ ، جنيف ، ديسمبر ٢٠٠٣ ، ص ص ٥٤٩ ، ٥٤٢ .
- ١٩- استمارة البحث (ملحق أدوات البحث) .
- ٢٠- دليل دراسة الشركة (ملحق أدوات البحث) .

الفصل الثانى *

التعليم والتدريب وتنمية الموارد البشرية

تحليل للدراسات السابقة

تعتبر عملية تنمية الموارد البشرية HRD بمثابة مدخل رئيس وأساسى فى عملية التنمية ككل ، وذلك لأن العنصر البشرى يعد بمثابة المتغير المشترك والمحور الرئيس فى عمليات التنمية المختلفة، كما تنطوى عملية تنمية الموارد البشرية على تعليم وتدريب وتأهيل للأفراد، بالإضافة إلى التأثير فى سلوكهم وتنمية مجموعة من القيم والتي قد تتمثل فى إبراز أهمية النجاح والكفاءة والإنجاز والفاعلية وأيضاً الرغبة فى العمل بجدية والبحث عن كل ما هو جديد فى مجال العمل ، وذلك حتى يتسنى للفرد مواكبة التطورات السريعة والمتغيرة فى مجالات الحياة المختلفة ومنها العمل اليومى الذى يقوم به الفرد من أجل الحصول من خلاله على دخل ملائم يستطيع معه إشباع حاجاته الأساسية^(١) .

ويهدف هذا الفصل إلى إلقاء الضوء على تراث البحث والدراسات السابقة حول تنمية الموارد البشرية فى مجال الصناعة ، وتقويمها وتحليلها فى ضوء أهداف البحث الحالى ، وما يمكن أن تسفر عنه النتائج من إضافة لتراث البحث فى هذا المجال . ولعرض تلك الدراسات فقد تم تقسيمها إلى أربعة محاور ؛ يهتم المحور الأول بعرض مجموعة الدراسات التى توضح علاقة كل من التعليم والتدريب بالإنتاجية فى الصناعة، ويناقش المحور الثانى الدراسات التى تناولت

* كتب هذا الفصل الدكتور هانى خميس ، مدرس علم الاجتماع ، كلية الآداب ، جامعة الإسكندرية .

تقويم نظم التدريب المهني في الشركات الصناعية، ويجسد المحور الثالث مجموعة الدراسات التي تناولت المشكلات الاقتصادية لصناعة الغزل والنسيج ، ويختص المحور الرابع بعرض الدراسات المستحدثة التي تناولت تأثير المتغيرات الجديدة في مرحلة التحرر الاقتصادي على العمالة في القطاع العام . واستند إلى التسلسل التاريخي في عرض تلك الدراسات السابقة ، وذلك لكل محور على حدة .

أولاً : دراسات تناولت علاقة التعليم والتدريب بالإنتاجية في الصناعة
يعد التدريب بمثابة عملية تتم من خلالها معاونة الفرد على تنمية مهاراته وقدراته في مجال العمل والإنتاج ، ولذلك لا ينظر إلى التدريب على أنه غاية في ذاته بقدر ما هو وسيلة لتحقيق أهداف متعددة ، لأنه يسهم في تزويد الفرد بالمعرفة والخبرات العملية والقطورات الفنية في مجال عمله ، فضلاً عن أن التدريب يعمل على توفير احتياجات المجتمع من العاملين والفنيين الذين يقومون بدور أساسي في دفع عملية الإنتاج ، وبالتالي تحقيق التنمية داخل المجتمع .
فقد ارتبط مفهوم تنمية الموارد البشرية (HRD) ارتباطاً وثيقاً بمفهوم النمو الاقتصادي، أي أن الإنسان أصبح في خدمة النشاط الاقتصادي وأن تنميته كمحور اقتصادي مطلوب إلى الحد الذي يمكننا من زيادة معدلات الإنتاج وتحسين نوعيته ، ومن هنا بدأ الحديث عن تحسين الخدمات الصحية للمورد البشري حتى يكون قادراً على الإنتاج وذلك لأن سوء الحالة الصحية وانتشار الأمراض ربما يعني نقصاً في معدلات الإنتاج ، كما أن انخفاض متوسط العمر معناه فقدان سنوات من العمر الإنتاجي ، وهذا المنظور الاقتصادي يؤكد على أن الإنفاق على التعليم إنما يعد استثماراً اقتصادياً له مردود في زيادة الناتج المحلي^(١) .

وتتناول الدراسة التى أجريت من خلال المجالس القومية المتخصصة ، المستويات التعليمية للعاملين ، وعلاقة التعليم بالإنتاجية فى عينة من شركات وزارة الصناعة فى مختلف القطاعات الصناعية فى القطاع العام سنة ١٩٧٩^(٦) ، واتبعت هذه الدراسة الأسلوب الكمي الإحصائي فى جمع البيانات وتحليلها ، واستندت فى ذلك إلى البيانات المدونة فى السجلات الرسمية والوثائق بالشركات موضع البحث .

وقد أوضحت نتائج هذه الدراسة انخفاض المستويات التعليمية للعاملين فى كافة القطاعات الصناعية، ومنها صناعة الغزل والنسيج ، حيث بلغت نسبة غير المؤهلين بها ٦١٫٦٪ من العاملين ، كما كشفت نتائجها أيضاً عن وجود علاقة إيجابية بين التعليم والإنتاجية ، على أساس أنه كلما ارتفع المستوى التعليمى فى المؤسسة الصناعية ، ارتفع متوسط الإنتاجية بها .

كما هدفت دراسة أخرى إلى قياس فعالية البرامج التدريبية فى التأثير على الإنتاج كما وكيفاً^(٧)، وطبقت على عينة من (٤٠) عاملاً من الذين حصلوا على تدريب فى برامج التلمذة الصناعية، والتدريب السريع ، ورفع مستوى المهارة، فى مقابل عينة أخرى مماثلة من العمال الذين لم يحصلوا على أى تدريب، وانتهت إلى توضيح أهمية التدريب بالنسبة للإنتاجية ، حيث كشفت نتائج الدراسة عن أن التدريب أدى إلى زيادة الإنتاج ، كما أن للتدريب نوراً مهماً فى رفع الروح المعنوية للعاملين ، وفى انخفاض إصابات العمل بينهم، وأيضاً فى تنمية روح القراءة والبحث لديهم .

وتناولت دراسة أخرى علاقة التعليم والتدريب والخبرة المهنية ، بمستوى إنتاجية القوى البشرية العاملة بشركة مصر للألومنيوم^(٨) . وهى دراسة تجريبية لها ضوابطها المنهجية التى حددها الباحث فى بحثه ، وتهدف إلى توضيح الفروق بين متغيرات التعليم والتدريب والخبرة المهنية فى التأثير على إنتاجية العامل ، وانتهى الباحث منها بنتيجة مهمة وهى : أن كلا من التعليم والتدريب عامل

ضرورى لزيادة الإنتاجية ، وإن كانت أهمية التدريب تفوق فى بعض الأعمال الصناعية أهمية التعليم فى التأثير على الإنتاجية ، وخاصة فى الأعمال الفنية التى تقوم بها بعض فئات العمالة فى المستويات التعليمية المتوسطة والأقل من المتوسطة ، ومن هنا أكدت الدراسة على أهمية الاستفادة من جهود التدريب فى سد أوجه النقص فى المستوى التعليمى للعاملين فى مجال الصناعة ، كما أن التعليم له دور كبير أيضاً بالنسبة للتدريب ويعزز من دوره .

كما يذهب كل من "مارى آل . برود" و "جون دبليو نيو ستروم" فى مؤلفهما بعنوان : "تحويل التدريب ؛ استراتيجيات نقل أثر التدريب إلى حيز التطبيق" إلى أن تنمية الموارد البشرية HRD بمثابة الوظيفة الرئيسة التى تساعد المنظمات على تعزيز فعالية القوة العاملة والإنتاجية لديها ، عن طريق التعلم ، ويتم تحسين الأداء فى المؤسسة عن طريق المساعدة فى تحديد متطلبات تحسين الأداء ، وهذه المتطلبات قد تتمثل فى ظهور الحاجة لمهارات جديدة نتيجة استخدام تكنولوجيا جديدة ، أو تقديم خدمات أو منتجات جديدة ، أو تحسين المهارات المستخدمة فى الأعمال الحالية ، بالإضافة إلى تحليل واقتراح التغييرات فى بيئة العمل لدعم تحسين الأداء ، ويمكن أن يشتمل التغيير على إعادة هيكلة الوظائف أو إعادة النظر فى الحوافز الرسمية وغير الرسمية . كما يعد التدريب من أكثر الاستراتيجيات المعترف بها فى مجال تنمية الموارد البشرية لتحسين الأداء ، حيث إن تدريب قوة العمل وإعادة تدريبها بشكل دائم يجب أن يحتل المرتبة الأولى فى جدول الأعمال سواء على مستوى الشركة أو على مستوى الدولة . وفى ضوء ماسبق يؤكد الباحثان على أن هناك العديد من المنظمات التى بدأت تترك أهمية وجدوى الإنفاق المستمر على التدريب والأنشطة المتعلقة بتنمية الموارد البشرية ، وفى الماضى اعتبروا هذه النفقات بمثابة تكاليف بدلاً من النظر إليها على أنها بمثابة استثمارات لتحسين الإنتاجية ، كما أن هناك العديد من أصحاب المؤسسات كانت لهم نظرة تقليدية إلى التدريب أو التعليم على أنه لصالح

المتدربين (العمال) بدون أن يكون هناك تأثير مباشر على المؤسسة ، أما الآن فقد أصبح هناك اعتراف بأهمية تلك البرامج التدريبية وذلك عندما بدأ بعض أصحاب الأعمال والمؤسسات تدريب العاملين لديهم على مهارات العمل إما داخل المؤسسة ، أو عن طريق إلحاقهم بالمدارس المهنية Vocational School ، أو في فصول دراسية حرة ، وفي هذه الحالات أصبح العامل لا يستطيع تسلم عمله إلا بعد النجاح في البرنامج التدريبي المخصص له ^(٥).

وتشير أيضاً إحدى الدراسات إلى أهمية التدريب في مجال النشاط الصناعي ، من خلال التأكيد على أن التدريب إنما يؤدي إلى نتائج إيجابية ملموسة نحو الأفراد العاملين في مجال النشاط الصناعي في ضوء التقييم المستمر لإنجاز الأفراد ، وتتضح أهمية التدريب في ضوء مايلي :

١ - أن المؤسسة لابد أن تقوم بتصميم برامج وأساليب تدريبية من أجل مواجهة المشكلات وتحديد الاحتياجات اللازمة .

٢ - يجب أن يضم التدريب العاملين والفنيين ورجال الإدارة في ضوء التعرف على المشكلات والمعوقات وسبل النهوض بالمؤسسة .

٣ - أن يهدف التدريب إلى زيادة كفاءة وفعالية المؤسسات نحو الإنجاز وأداء الأهداف بصورة ناجحة ، بالإضافة إلى القيام بالمقارنة بين ما هو قائم وما ينبغي أن يكون ^(٦).

وهناك دراسة أخرى بعنوان : " استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بصورة عملية، نتائج لدراسات حالات في شركات متعددة الجنسية" ، وتشير تلك الدراسة إلى التأكيد على أهمية استراتيجية إدارة الموارد البشرية العاملين في المؤسسات والشركات المتعددة الجنسيات والعاملة في البلدان النامية ، وذلك لتعزيز روح المنافسة وتزويدهم بالمهارات والخبرات اللازمة لتحسين أدائهم بالمقارنة بالعاملين بفروع تلك الشركات في البلدان المتقدمة . ولقد اعتمدت تلك الدراسة على تحليل عدد من الاستراتيجيات المستخدمة في إدارة وتنمية الموارد البشرية داخل

سخرافورة. وانتهت الدراسة إلى التأكيد على أهمية تعزيز تلك الاستراتيجيات المستخدمة من أجل تعزيز الإنجاز والكفاءة والفاعلية في مجال الإنتاج، بالإضافة إلى أهميتها في تعزيز التماسك التنظيمي للشركات^(٧).

وفي دراسة أخرى قامت بها جينس جونز Janice Jones حول أهمية برامج التدريب داخل المصانع الاسترالية من خلال عينة قوامها (٨٧١) مشروعاً صناعياً صغير الحجم ، حيث اعتمدت الدراسة على تحليل البيانات الجاهزة حول عدد العاملين وبرامج التدريب المتاحة ونوعية تلك البرامج والأساليب المستخدمة في عملية التدريب. وأشارت إلى أن التدريب يلعب دوراً كبيراً في تنمية المهارات والمعرفة لدى العاملين ، وبالتالي في زيادة وتحسين معدلات الإنتاج بالمقارنة بالمصانع الأخرى التي تقتصر إلى وجود برامج تدريبية موجهة للعاملين بداخلها، كما أكدت الدراسة على أهمية وجود إدارة تنمية الموارد البشرية التي تلعب دوراً كبيراً في القيام بتلك البرامج والعمل على تصميمها وتحديثها بما يتفق مع التطورات الحديثة في مجال عملية الإنتاج ، وبالتالي نقل تلك التطورات والخبرات إلى العاملين بالمؤسسة أو الشركة^(٨).

وفي عام ٢٠٠٤ أجريت دراسة بعنوان : "أثر ممارسات الموارد البشرية على إنجاز الشركات في الهند" ، ولقد أجريت الدراسة على عينة من تلك الشركات بلغت قوامها (٨٢) شركة ، واعتمدت الدراسة على تطبيق استبيان على العاملين بتلك الشركات وذلك بعد سحب عينة عشوائية منتظمة في كل شركة ، بالإضافة إلى الاعتماد على البيانات الجاهزة حول معدلات الإنتاج والتسويق داخل كل شركة وأيضاً مستوى المنتج .

وانتهت الدراسة إلى التأكيد على أهمية العلاقة المباشرة والإيجابية بين إدارة الموارد البشرية ومعدلات الإنجاز والتقدم والنجاح داخل تلك الشركات والمؤسسات الصناعية ، حيث إن برامج تنمية الموارد البشرية بالنسبة للمديرين والعمال ليست شيئاً ثانوياً بل تعد تلك البرامج أساسية داخل الشركات من أجل

تحقيق معدلات مرتفعة فى الإنتاج والحصول على مستويات مرتفعة من الإنجاز والكفاءة^(٩) .

كما تم التأكيد على العلاقة بين تنمية الموارد البشرية والإبداع Creativity بالنسبة للأفراد العاملين فى الشركات والمؤسسات . فالإبداع يتضمن أنماطا محددة من التفكير والعادات لدى الفرد التى يجب بتتميتها باستمرار من خلال التدريب والممارسة ، ولذلك فإن برامج تنمية الموارد البشرية لابد أن تأخذ فى اعتبارها هذا البعد الإبداعى لدى الفرد فى ضوء التباينات الموجودة بين الأفراد فيما يتعلق بالاهتمامات ومستوى التفكير والإنجاز، بالإضافة إلى ضرورة توفير بيئة مناسبة تشجع الفرد على الإبداع من خلال التعرف على احتياجاته والعمل على توفيرها ، بل وتبليغها من أجل مساعدته على الإبداع فى مجال عمله ، وأيضاً تنمية مجموعة من القيم المتمثلة فى الديمقراطية وحرية إبداء الرأى والتعبير والمشاركة فى صنع القرار داخل مكان العمل وتنمية مهارات القيادة والعمل الجماعى^(١٠) .

ثانياً : دراسات تناولت تقويم نظم التدريب المهنى فى الشركات الصناعية

أجريت دراسة على خريجي مراكز التدريب المهنى من خلال الاعتماد على الحصر الشامل لخريجي مراكز التدريب المهنى منذ تخرج أول دفعة وحتى وقت إجراء الدراسة فى أوائل الثمانينيات^(١١) ، بهدف التعرف على مدى التناسب بين أعداد الخريجين وتخصصاتهم، واحتياجات العمل فى المصانع وانتهت نتائجها إلى أن حجم الخريجين فى بعض التخصصات يفوق حاجة العمل الفعلى لها فى المصانع ، ومن ناحية أخرى اتضح وجود قصور فى بعض التخصصات اللازمة للعمل فى هذه المصانع .

كما قامت وزارة الصناعة والثروة المعدنية فى إطار مشروع تطوير التدريب المهنى لرفع الكفاية الإنتاجية فى الصناعة^(١٢) ، بإجراء دراسة لتقويم أجهزة

التدريب المهني في شركات الإسكندرية والوجه البحري في القطاع العام سنة ١٩٨٢، وطلبت الدراسة على (٤١) شركة ، وشملت قطاعات الصناعات الكيماوية والغزل والنسيج، والصناعات الغذائية، والصناعات المعدنية ، وأشارت نتائج الدراسة إلى أنه رغم وجود مراكز مختصة بالتدريب المعنى في كل الشركات موضع البحث وذلك تطبيقاً للوائح الرسمية ، إلا أن المشكلة الرئيسية تتمثل في عدم توافر الكوادر من الفنيين المتخصصين في التدريب في أغلب الشركات ، وعدم توافر أجهزة التدريب من العدد والآلات في مراكز التدريب داخل الشركة. كما أجريت دراسة أخرى حول معوقات التدريب في نظام التلمذة الصناعية^(١٣) الذي يستند إلى التعاون بين مراكز التدريب المهني داخل المؤسسات في تخريج العاملين المؤسسات الصناعية ومراكز التدريب المهني داخل المؤسسات في تخريج العاملين اللازمين لحاجة العمل ، وفقاً لهذا النظام التدريبي، وانتهت نتائج هذه الدراسة إلى وجود مشكلات في مراكز التدريب المهني خارج الشركات وداخلها، وأهم مشكلة بالنسبة لنظم التدريب داخل الشركات تتمثل في أن معظم المدربين بالشركات لم يتم تأهيلهم تربوياً، وإعدادهم لهذا الدور، فضلاً عن ضعف نظم المتابعة، وعدم كفاءة أساليب تقييم مستوى مهارة التلاميذ .

كما قام الباحث إبراهيم حسن محمد بوضع برنامج تطبيقي لتدريب عمال النسيج ، ثم قام بعمل استبيان للمديرين والرؤساء وعمال النسيج لمعرفة رأيهم في برامج التدريب داخل المصنع ، حيث اشتمل الاستبيان على محاور عدة ركزت حول زيادة الإنتاج وتحسين الجودة وتلافى العيوب من خلال التدريب بواسطة كتيب تعليمي يعطى للعامل ويوضح فيه طرق التشغيل الصحيحة ، بالإضافة إلى التدريب بواسطة مدربين أو من خلال عرض فيلم على العمال وبطاقة تقويم لإنتاجه اليومي ، ولقد احتلت هذه الطريقة نسب موافقة بلغت ١٠٠٪ من إجمالي حجم العينة البالغ عددها (٣٩) مفردة : (١٣) من الرؤساء والمديرين ، و (٢٦) من النساجين ومراقبي الجودة والعمال^(١٤) .

ثالثاً : دراسات ركزت على المشكلات الاقتصادية لصناعة الغزل والنسيج

اتفقت الدراسات فى هذا المجال على أن صناعة الغزل والنسيج فى مصر على الرغم من أهميتها الاستراتيجية للاقتصاد المصرى، إلا أنها تواجه العديد من المشكلات الاقتصادية ، والمشكلات المتعلقة بالقوى العاملة مما يؤدى إلى انخفاض كفاءتها الاقتصادية .

فلقد أوضحت نتائج دراسة اقتصادية أجريت على قطاع الصناعات التحويلية وبالتركيز على قطاع الغزل والنسيج من خلال إجراء المقارنات الاقتصادية لفترة طويلة من الزمن تمتد من سنة ١٩٧٦ وحتى سنة ١٩٩٠^(١٥) ، إلى انخفاض الكفاءة الاقتصادية لقطاع الصناعات التحويلية ، وقطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة، وذلك من خلال عدة مؤشرات تمثلت فى انخفاض نسبة الفائض القابل للتوزيع لقطاع الصناعات التحويلية من ٦٠,٢٪ سنة ١٩٧٦ إلى ٤٦,٠٪ عام ١٩٩٠/٨٩ ، وانخفضت نسبة الفائض القابل للتوزيع لقطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة من ٧٣,٢٪ سنة ١٩٧٦ إلى ٤٩,٠٪ سنة ١٩٩٠/٨٩ ، كما انخفضت نسبة فائض العمليات الجارية لقطاع الصناعات التحويلية من ٥٦,٠٪ عام ١٩٧٦ إلى ٣٦,٠٪ عام ١٩٩٠/٨٩ ، وانخفضت نسبة فائض العمليات الجارية لقطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة من ٩٤,٠٪ عام ١٩٧٧ إلى ٣٩,٠٪ عام ١٩٩٠/٨٩ .

وهذا يعنى انخفاض الربح الذى تحققه الصناعات التحويلية وصناعة الغزل والنسيج والملابس الجاهزة على وجه الخصوص .

ومن أحدث الدراسات الاقتصادية التى تناولت تقويماعاما لمشكلات صناعة الغزل والنسيج فى مصر ، دراسة أجرتها المجالس القومية المتخصصة^(١٦) ، وتناولت فترة مقارنة تمتد من سنة ١٩٩٢/٩١ إلى سنة ١٩٩٧/١٩٩٦ ، حيث هدفت هذه الدراسة إلى بحث المشكلات الاقتصادية لهذه الصناعة ، حتى يمكن وضع تصور مستقبلى للنهوض بها من خلال خطط مدروسة جيداً، وتؤدى إلى اتخاذ السياسات اللازمة لتطوير هذه الصناعة .

وأشارت نتائجها أيضاً، إلى انخفاض الكفاءة الاقتصادية لهذا القطاع الصناعى ويتمثل ذلك فى تدهور الإنتاج بسعر البيع فى السنوات الأخيرة فى التسعينيات فى قطاع الأعمال العام ، حيث بلغت نسبة الخفض ٢٤٪ ، وكذلك انخفضت قيمة المبيعات ولكنها ارتفعت فى بعض السنوات ، إضافة إلى انخفاض جودة المنتج .

أما بالنسبة للصادرات فقد أشارت الدراسة إلى تراجع قيمة الصادرات بالزيادة والنقصان لعوامل عالمية وأخرى محلية تتمثل فى انخفاض الطلب الصناعى أو ارتفاعه ، وخاصة على المنتجات التقليدية فى كل من الغزل والأقمشة، أما المنتجات غير التقليدية كمنتجات التريكو والملابس الجاهزة فقد حققت طفرة كبيرة فى الصادرات .

وقد أوضحت هاتان الدراستان .. وجود مشكلات اقتصادية متعددة تعانيها هذه الصناعة ، ومن أهم هذه المشكلات وجود طاقات عاطلة ، ومخزون سلعى كبير ، وانخفاض مستوى الطاقة الإنتاجية الفعلية بالمقارنة بالطاقة الإنتاجية المتاحة (النظرية والمستهدفة) ، وهذا يرجع إلى العديد من العوامل أهمها عدم الاعتماد على الحسابات الاقتصادية الدقيقة فى اختيار الأساليب الإنتاجية ، والمستوى التكنولوجى الذى يتلام معها، أما بالنسبة لوجود مخزون سلعى كبير، فإن أسباب هذه المشكلة إنما ترجع إلى تقلص الأسواق المحلية المتاحة للمصانع المحلية ، ومنافسة المستورد ، وذلك نظراً لانخفاض جودة المنتج وارتفاع سعره .

وهناك العديد من العوامل التى تسبب هذه المشكلات ، منها نقص الخامات ونقص قطع الغيار وانقطاع التيار الكهربائى ونقص العمالة الماهرة وتغيب العمال وقدم الآلات والمعدات ومشكلات الصيانة ... إلخ ، وهذه المشكلات الاقتصادية وغيرها تكاد تكون مشكلات تقليدية ونمطية ، تعانيها صناعة الغزل والنسيج فى مصر، منذ فترة طويلة ، وتتوالىها العديد من الدراسات فى فترات تاريخية

سابقة ، ومنها على سبيل المثال دراسة نشرها معهد التخطيط القومي سنة ١٩٨٥ ، وأجريت على عينة من القطاعين العام والخاص سنة ١٩٨٠/١٩٨١^(١٧) .

أما بالنسبة للمشكلات المتعلقة بالعمالة ، فإنما تتمثل في التزايد المستمر في تكلفة إيجاد فرصة عمل جديدة في قطاع الصناعات التحويلية ، وقطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة ، بسبب التوجه نحو مزيد من استخدام الأساليب التكنولوجية كثيفة رأس المال على الرغم من توافر عنصر العمل في مصر ، مما يساعد على خفض الطلب على العمالة ، وقد تزايد هذا الاتجاه مع ازدياد نفوذ القطاع الخاص الحديث .

كما أكدت هذه الدراسات على انخفاض المستويات التعليمية والتدريبية للعمالة في هذا القطاع الذي يعد عاملاً أساسياً في انخفاض جودة المنتج ، وعدم القدرة على تسويقه . وفي هذا الصدد أشارت دراسة المجالس القومية المتخصصة - السابق الإشارة إليها - ضمن توصياتها إلى ضرورة الاهتمام بالتدريب ، ورفع مستوى أداء العاملين ، وطالبت بإجراء دراسة ميدانية لتقويم أداء مراكز التدريب المهني داخل الشركات ، والبحث في إمكانية تطويرها .

كما هدفت دراسة أخرى إلى عرض للمشكلات المتعلقة بتقييم التدريب وإدارة الموارد البشرية داخل القطاع الخاص وذلك على النحو التالي^(١٨) :

١- الخوف من عملية التقييم ذاتها: فقد ينظر إلى عملية التدريب على أنها بمثابة إجراء مسح أو استطلاع رأى للعيوب والثغرات ، وبالتالي ينظر إلى ذلك على أنه بمثابة قصور في التدريب أو ضعف في إدارته ، وأن هناك عيوباً في البرامج التي وضعت من قبل إدارة التدريب ، وبالتالي فشل تنفيذها أو عدم تحقق الأهداف المرجوة من تلك البرامج .

٢- عدم الاقتناع بأهمية تقييم التدريب : وربما يرجع ذلك إلى الجهد والوقت والتكاليف التي تحتاج لها عملية التقييم ، كما تستلزم تلك العملية الخبرة بأساليب التقييم وعرضاً لنتائجه .

٣- عدم تحديد الاحتياجات التدريبية بصورة دقيقة ، وبالتالي الفشل أو القصور فى وضع برنامج تدريبي ملائم يغطى الجوانب التدريبية اللازمة لتنمية الموارد البشرية (أى تنمية مهارات العمال فى جانب معين من جوانب العملية الإنتاجية) ، وذلك لتحسين الإنتاج وزيادة الكفاءة والفاعلية للمؤسسة الإنتاجية.

٤- الفروق الفردية بين العاملين ، حيث يختلف العمال فى درجات الذكاء والقدرات العقلية والاستعداد فيما بينهم لاجتياز الدورات والبرامج التدريبية اللازمة لتحسين أدائهم الوظيفي .

٥- صعوبة متابعة المتدربين وربما يرجع ذلك إلى عوامل عدة منها:

أ - تغيير أماكن المتدربين .

ب - عدم استعداد المتدربين للتعاون مع المقيم .

ج - حدوث تغيرات فى بيئة العمل نفسه .

٦- قيم المجتمع : قد تلعب قيم المجتمع والأفكار المتداولة فيه دوراً مساعداً أو معوقاً لعملية التدريب والتقييم ، فإذا كان هناك اهتمام فى البلدان المتقدمة بالنجاح والإنجاز والمنافسة والرغبة فى إثبات الذات ، فإن ذلك يجعل للتعليم والتدريب مكانة مهمة فى نفوس الأفراد ، كما أن المؤسسات التى تعمل فى هذه المجتمعات ، إنما يصبح لديها الرغبة فى النجاح ومن ثم تشجيع أفرادها على التنمية والتطوير الدائم والمستمر واكتساب الجديد من المعلومات والمهارات ، وأيضاً قياس ما حصلوا عليه من هذه المعلومات والمهارات لمعرفة العائد من تلك المعلومات والمهارات ونتائج ذلك على الإنجاز داخل العمل .

أما إذا كان المجتمع لا يعطى اهتماماً للنجاح والتقدم، فإن إقبال الفرد على برامج التعليم والتدريب ربما يقل وتصبح هذه البرامج عبئاً على المتدرب ، وأيضاً شعوره بعدم جنواها وأهميتها بالنسبة له وللعمل الذى يقوم بإنجازه .

٧- الظروف المعيشية : تلعب الظروف المعيشية دوراً في التدريب وبالتالي التقييم، فإذا كان العامل مشغولاً بأعباء ومسئوليات كثيرة إلى جانب مهامه الوظيفية ، فإن ذلك يمنعه من الاستفادة من التدريب ومن تطبيق ماتعلمه وتأثير ذلك سلباً على تقييم فعالية التدريب .

وفى دراسة أخرى حول مدى تبني الشركات الصغرى فى استراليا لبرامج تنمية وإدارة الموارد البشرية ، فإنه يمكن القول بأن تلك البرامج ربما لا يتم الاستعانة بها وتوظيفها لخدمة العاملين داخل المؤسسات الصناعية الصغيرة، بالإضافة إلى ابتعاد تلك المؤسسات عن وضع خطط تنظيمية وبرامج تدريبية للعاملين بها وذلك لارتفاع تكاليف تلك البرامج ، بالإضافة إلى الشعور بعدم جدوى تلك البرامج وبالأخص داخل المؤسسات الصغيرة . ومن خلال دراسة تطبيقية شملت عدداً من تلك المؤسسات داخل استراليا، فقد تبين قلة اهتمام المؤسسات الصغيرة ببرامج تنمية الموارد البشرية بالنسبة للعاملين بداخلها وذلك بالمقارنة بالمؤسسات الكبيرة والمتوسطة الحجم، ولقد أشارت الدراسة إلى أهمية تبني المؤسسات الصغيرة برامج لتنمية الموارد البشرية وذلك لتحسين أداء العاملين بها ؛ بما لها من تأثير إيجابى على مؤشرات الإنجاز والكفاءة داخل بيئة العمل وبالتالي إمكانية المنافسة مع المؤسسات الأخرى الموجودة فى المجتمع^(١٩).

رابعاً : دراسات تناولت تأثير المتغيرات الجديدة فى مرحلة التحرر الاقتصادى على العمالة فى القطاع العام

يمكن القول إن هذه المتغيرات تشمل على وجه الخصوص عمليات الخصخصة ، وتحرير التجارة فى ظل "عولة الاقتصاد" ، وخاصة تحرير تجارة المنسوجات إثر تطبيق اتفاقية "الجات" ، وفى هذا الصدد أجريت ثلاث دراسات على بعض شركات قطاع الأعمال . واستندت فى جمع البيانات إلى إجراءات مقابلات ، وتطبيق استمارات مع المسؤولين عن إدارات هذه الشركات .

ولقد تناولت الدراسة الأولى تخطيط القوى العاملة فى ظل المتغيرات البيئية فى بعض شركات القطاع العام فى قطاع الغزل والنسيج^(٢٠) ، واستهدفت دراسة تأثير "الخصخصة" و"اتفاقية الجات" على العمالة فى الشركات . وقد أوضح المسؤولون فى هذه الشركات أن الخصخصة لن تغير كثيراً من أوضاع العمالة داخل الشركات ، حيث إنه تم إيقاف التعيين الجديد بشركات القطاع العام منذ فترة طويلة ، ترجع إلى منتصف الثمانينيات، كما أن العمالة الزائدة المتوقع التخلص منها فى هذه الشركات سوف تكون من العمالة المنخفضة المهارة . أما عن تأثير "اتفاقية الجات" لتحرير التجارة العالمية ، فى رأيهم أن تطبيقها سوف يؤدى إلى زيادة المنافسة فى الأسواق بين المنتج المحلى والمستورد، وقد اعتبر المسؤولون أن المنافسة تعتبر عاملاً إيجابياً يؤدى لتحقيق جودة المنتج .

وفى هذا الصدد ، أكد المسؤولون على أهمية تحسين نوعية التدريب لتوفير الاحتياجات المستقبلية من العمالة ، وخاصة تطوير مراكز التدريب المهنى داخل الشركات .

كما تناولت الدراسة الثانية تقييم "برامج الخصخصة" ، وهى عبارة عن دراسة حالة لشركات كابو والإسكندرية وإسكو^(٢١) . وأوضحت نتائجها عدم وجود برنامج معلن للخصخصة فى صورة خطة زمنية محددة تكون الإدارات العليا على علم بها فى شركات قطاع الأعمال العام حتى وقت تطبيق الدراسة ، وبصفة عامة تعاني الشركات عجزاً فى العمالة الإنتاجية ، وخاصة شركة إسكو حيث مثلت العمالة الإنتاجية ٥٤٪ من إجمالى عدد العمال، فى حين كانت هذه النسبة فى كابو ٦٩٪ وفى شركة الإسكندرية ٧١٪ ، وهذا العجز الكمى فى أعداد العمالة الإنتاجية يقابله أيضاً عجز فى النوعية يتمثل فى انخفاض المستويات التعليمية والتدريبية للعاملين فى الشركات .

ولذلك تهتم الشركات فى الوقت الحالى بالتوسع فى سياسات التدريب بكافة أنواعها، وخاصة التدريب التحويلي ، بهدف سد العجز من العمالة فى

بعض المواقع من العمالة الزائدة فى مواقع أخرى، وذلك عن طريق إعادة تدريبها وتأهيلها لتلبية المتطلبات الجديدة للعمل فى هذه المواقع .

أما الدراسة الثالثة ، فقد بحثت فى تأثير سياسات الإصلاح الاقتصادى والخصخصة فى مصر على البطالة ، حيث ترتب على خصخصة بعض وحدات القطاع العام ، التخلص من فائض العمالة الموجودة بها، وبالتالي فقد هدفت هذه الدراسة إلى بحث أوضاع العمالة المسرحة فى الواقع ، واعتمدت فى ذلك على إجراء دراسة حالة لبعض العاملين الذين تم تسريحهم بالفعل من شركة سيكلام لمنتجات الألبان ، والذين يبلغ عددهم (٦٠) حالة ، مقسمة مابين عمال إنتاج وإداريين ، واعتمدت الدراسة فى جمع البيانات على دليل المقابلة مع هؤلاء العاملين المسرحين ، كما اهتمت الدراسة أيضاً ببحث دور الصندوق الاجتماعى للتنمية - واقعياً - فى توفير فرص عمل لهذه العمالة .

وتوصلت الدراسة إلى نتائج مهمة ، من أهمها بالنسبة لموضوع الدراسة - أن كثيراً من عمال الإنتاج لم يستطيعوا الاستفادة من برامج التدريب التحويلى التى أعدت كوسيلة لتأهيل العمالة القديمة وضمان استمرار بقائها داخل المصنع، واضطروا إلى ترك العمل وقبول المعاش المبكر والمكافأة المقررة ، والسبب الرئيس فى ذلك أن مستواهم التعليمى والمهارى المنخفض لم يمكنهم من استيعاب التدريب على الآلات الحديثة والتى تحتاج إلى مستوى تعليمى ومهارى مرتفع، لم يكن متوافراً لدى الكثير منهم.

كما أن غالبية العاملين المسرحين الذين استفادوا من برامج الصندوق الاجتماعى للتنمية ، كانوا من نوى المؤهلات العليا والمتوسطة ، وهى الفئات القادرة على تنظيم نفسها، وذلك على عكس الفئات غير المتعلمة التى لا تتوافر لديها القدرات التنظيمية ^(٣٦) .

خامساً : تحليل وتقييم الدراسات السابقة

١- يتضح من تحليل الدراسات السابقة أن هناك اهتماماً مبكراً بالتعليم والتدريب في الصناعة يرجع إلى حقبة السبعينيات ، (١٩٧٩) ، حيث كشف بعضها عن انخفاض المستويات التعليمية في الصناعة ، وخاصة في قطاع صناعة الغزل والنسيج . كما أكد بعضها على دور التدريب في زيادة الإنتاجية ورفع الروح المعنوية للعاملين . وكيف أن الاهتمام بالتدريب يساعد على سد النقص في المستويات التعليمية ، وأن التعليم يعزز التدريب أيضاً . ثم تطور اهتمام التراث والدراسات السابقة بالتعليم والتدريب ، واتسع ليهتم بدور التدريب في تنمية الموارد البشرية ليس فقط على مستوى المصنع والعملية الإنتاجية داخله ، وإنما ليشمل المجتمع ككل ، إلى الحد الذي اعتبر معه التدريب استراتيجية لتحسين الأداء وتنمية الموارد البشرية ، وتزايد الإنفاق على التدريب باعتباره استثماراً لتحسين الإنتاجية . كما أكد التراث أن نطاق التدريب قد اتسع ليشمل ليس فقط عمال الإنتاج وإنما أيضاً العاملين الفنيين ورجال الإدارة ، كما اتسع نطاق الاهتمام ليشمل الشركات متعددة الجنسيات وليس فقط شركات القطاع الخاص . وكانت المحصلة التشديد على وجود إدارة لتنمية الموارد البشرية داخل المؤسسات والشركات . حيث أكدت الدراسات أن برامج هذه الإدارات تؤثر على معدلات الإنجاز والإنتاج ، ولا تمثل إدارات ثانوية . ثم اتسع نطاق الاهتمام ليشمل قضية أثر برامج تنمية الموارد البشرية على الإبداع ، من خلال توفير المناخ والبيئة المناسبة واعتماد البرامج على تنمية قيم الحرية وإبداء الرأي والتعبير والمشاركة في صنع القرار ، ك مطلب لتنمية مهارات القادة والعمل الجماعي ، وقد انعكست كل هذه التطورات على توجهات البحث الحالي ، وجعلته يهتم بالكشف عن أوضاع التعليم والتدريب في الصناعة ، وخاصة صناعة الغزل والنسيج باعتبارها من أقدم الصناعات التحويلية في مصر وأهمها على العموم ، ولاحظت أن الدراسات السابقة قد غاب عنها الاهتمام بالكشف عن الاحتياجات التعليمية والتدريبية للعاملين في ظل التحولات الاقتصادية الحالية ،

ومدى تقييم إدارات تنمية الموارد البشرية بها، وتوسيع نطاق التدريب ليشمل أبعاداً اجتماعية وسياسية أخرى .

٢- كما يلاحظ أن التراث قد أهتم أيضاً بتقييم نظم التدريب المهني في الشركات الصناعية وتبسيط الضوء على دورها في تشكيل القدرات الأساسية اللازمة للعمل في الصناعة ، ومن هذه الدراسات دراسات أجريت في أوائل الثمانينات ، وكشف هذا التقييم عن وجود قصور في بعض التخصصات ، وأن نظم التدريب لم تكن بها رغم أهميتها للعمل في الصناعة ، كما كشف التقييم عن عدم توافر كوادرنية متخصصة في التدريب ، وعن نقص الأجهزة والمعدات اللازمة لذلك . وقد تطور اهتمام الدراسات والتراث من تقييم نظم التدريب داخل الشركات ، إلى تقييم نظم التدريب الصناعي في المجتمع مثل التلمذة الصناعية ، وكشفت عن مشكلات أخرى تواجه التدريب ، مثل ضعف نظم المتابعة ، وعدم كفاءة أساليب تقييم مستويات مهارة التلاميذ . ولقد وجه هذا الاهتمام في التراث والدراسات السابقة، جهود البحث الحالي نحو مراجعة وتقييم دور المؤسسات الحكومية وغير الحكومية المهتمة بالتدريب وتأهيل القوى العاملة في الصناعة ، في سد الاحتياجات التعليمية والتدريبية للعاملين في صناعة الغزل والنسيج ، والكشف عن المشكلات والعقبات التي تعترض هذا الدور ، وذلك من وجهة نظر هؤلاء العاملين بمختلف تخصصاتهم ومهنهم الصناعية، إنتاجية وإشرافية وإدارية ، في محاولة لتجاوز هذه الثغرة في التراث والدراسات السابقة .

٣- لوحظ أيضاً أن التراث والدراسات السابقة قد وسع نطاق بحثه ليشمل متغيرات جديدة في مجال تنمية الموارد البشرية ، حيث تطور الاهتمام ليشمل المشكلات الاقتصادية التي تواجه صناعة الغزل والنسيج ، وما يتعلق منها بالقوى العاملة ، وكيف تؤثر على انخفاض الكفاءة الإنتاجية ، وظهور طاقات معطلة ، ونقص العمالة الماهرة ، وزيادة نسبة تغيب العمال . وكما اتسع نطاق البحث ليشمل أيضاً أثر التوجه نحو استخدام أساليب تكنولوجية كثيفة رأس المال ، على

توفير فرص عمل جديدة ، أو خفض الطلب على العمالة الموجودة . كما سجلت نتائج الدراسات السابقة ، انخفاض المستويات التعليمية والتدريبية فى صناعة الغزل والنسيج فى مصر ، وأوضحت كيف كان عاملاً أساسياً فى انخفاض جودة المنتج . وكذلك اتسع البحث ليشمل تقييم برامج التدريب التى تقدمها إدارات الموارد البشرية ، وأوضحت كيف أن عدم تحديد الأوضاع والاحتياجات التعليمية بصورة دقيقة ، انعكس على القصور فى وضع برامج تدريبية ملائمة تغطى جوانب تدريبية مطلوبة لتنمية الموارد البشرية . ومن هنا اهتم البحث بالتركيز على الاحتياجات التعليمية والتدريبية فى هذه الصناعة نظراً لأنها تتيح للبناء المؤسسى فى المجتمع أن يضع التصورات لتحقيق هذه الاحتياجات على أسس واقعية تسهم فى تحقيق التنمية البشرية للعاملين من خلال التدريب المستمر ، والعمل على إكساب العاملين المهارات والمعلومات الجديدة التى تناسب ظروف العصر والتطورات العالمية .

٤- وقد تطورت اهتمامات التراث والدراسات السابقة واتسع نطاق اهتمامها ليشمل متغيرات جديدة ظهرت خلال المرحلة المعاصرة ، مثل عمليات الخصخصة والعولة ، والتى لها تداعيات على تنمية الموارد البشرية . وأوضحت الدراسات أثر الخصخصة على أوضاع العمالة فى الشركات ، وكيفية الاستفادة من العمالة الزائدة ، خاصة التى تتسم بمستويات منخفضة فى التعليم والمهارة . كما أوضحت الدراسات كيف أثرت العولة من خلال اتفاقية الجات وزيادة المنافسة فى الأسواق ، والاهتمام بجودة المنتج ، على اهتمام الشركات بتحسين نوعية التدريب وتوفير الاحتياجات المتزايدة من العمالة ، ذات مستوى تعليمى وتدريبى يتناسب مع تطورات وتحولات العولة ، وقد انعكس ذلك على تطوير مراكز التدريب المهنى داخل الشركات ، خاصة بعد ظهور عجز فى نوعية العمالة الإنتاجية ، ووضوح الانخفاض فى المستويات التعليمية والتدريبية للعاملين ، مما دفع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية إلى تغيير برامج التدريب والتوسع فى

سياسات التدريب التحويلي، ولكن هناك دراسات أخرى أكدت على أن عمال الإنتاج لم يستطيعوا الاستفادة من هذا النوع من البرامج، لانخفاض مستوياتهم التعليمية والمهارية ، الأمر الذي لم يمكنهم من استيعاب خبرات التدريب الجديدة. وقد اتجهت الدراسة الحالية إلى توسيع مجتمع البحث، واختارت في ضوء هذه الخبرات التي أتاحها التراث أن تشمل العينة شركات تم خصصتها، وأخرى تنتمي إلى قطاع الأعمال العام . وثالثة من بين شركات القطاع الخاص ، لتستكمل بذلك أثر هذه المتغيرات الجديدة (العولة والخصخصة) على المستويات والاحتياجات التعليمية والتدريبية للعاملين في صناعة الغزل والنسيج في مصر.

٥- وربما استفدنا من تصورات التنمية البشرية، والمسئولية الاجتماعية والتمكين ورأس المال الاجتماعي، في رصد وتسجيل مجموعة من الآراء النقدية التي أخذت على التراث والدراسات السابقة ، ربما كان أهمها، أن تنمية رأس مال بشري ، ودعم عملية التنمية البشرية ، تقتضى ضرورة أن تشتمل برامج التدريب والتعليم على أبعاد اجتماعية وثقافية وسياسية لازمة لتشكيل قدرات العاملين ، وألا يقتصر التدريب والتعليم على تعلم مهارات أو اكتساب معارف . وكذلك تقتضى ضرورات وواجبات المسئولية الاجتماعية للشركات ضرورة الاهتمام بإنشاء إدارات للموارد البشرية ، ويعتبر التعليم والتدريب عمليات مستمرة ودينامية تحتاج إليها العمالة والعمل لمواكبة كل التطورات والتحول التكنولوجية الحديثة .

كما أخذ على التراث والدراسات السابقة ، إغفالها أهمية عمليات تمكين العاملين ، واعتبارها استراتيجية أساسية في التنمية البشرية، وضرورة أن نتخذ منها أهدافاً مستمرة ، وتتعاون الشركات في ذلك ، مع أجهزة التدريب والتعليم في المجتمع . ولم يظهر في التراث والدراسات السابقة ، ما يشير إلى جهود (الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني) ودعم الشراكة بينها، في مواجهة المتغيرات العالمية (العولة والخصخصة) والتعامل مع تداعياتها، وتطوير برامج التدريب التحويلي .. والإسهام في تعزيز رأس المال الاجتماعي ، ودعم عمليات التنمية . وهو ما أخذته الدراسة في اعتبارها.

المراجع

- ١ - جليبي ، على عبد الرزاق ، علم الاجتماع الصناعي ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، ٢٠٠٧ ،
من ص ٢٧٩ - ٢٨٥ .
- ٢ - المجالس القومية المتخصصة ، المجلس القومي للتعليم والبحث العلمى والتكنولوجيا ، دور التعليم
فى رفع الكفاية الإنتاجية ، دراسة ميدانية على قطاع الصناعة ، القاهرة ، ١٩٨١ .
- ٣ - جبريل ، فايز عيسى ، قياس فعالية البرامج التدريبية ، فى مؤتمر تقويم مراكز التدريب المهني
فى مصر ، قسم الاجتماع ، كلية الآداب ، جامعة الإسكندرية ، ١٩٨١ .
- ٤ - محروس ، محمد الأصمعى ، علاقة التعليم والتدريب والخبرة المهنية بمستوى إنتاجية القوى
البشرية العاملة بشركة مصر للalumنيوم ، فى مؤتمر قضية الإنتاج فى مصر ، نادى أعضاء هيئة
التدريس ، جامعة أسيوط ، ١٩٩٢ .
- ٥ - مارى ، آل . برود ، وجون ، ديليو نيويستروم ، تحويل التدريب ، استراتيجيات نقل أثر التدريب
إلى حينز التطبيق ، ترجمة : عبد الفتاح السيد النعمانى ، مركز الخبرات المهنية للإدارة ،
السعودية ، ١٩٩٥ ، من ص ١٩ - ٢٢ .
- ٦ - Rouna, E. A. Wendy, The Foundational Impact of the Training within Industry
Project on the Human Resource Development Profession, Advances in Develop-
ing Human Resources, Vol. 3, No. 2, 2001, pp. 119-126.
- ٧ - Chew, K. H., Irene Frank, M. Horwitz, Human Resource Management Strate-
gies in Practice: Case-Study Findings in Multinational Firms , Asia Pacific Jour-
nal of Human Resources, Vol. 42, 1, 2004, pp. 32-56.
- ٨ - Jones, Janice, Training, Development, and Business Growth, A Study of Austra-
lian Manufacturing Small-Medium Sized Enterprises , Asia Pacific Journal of
Human Resources, Vol. 42, No. 1, 2004, pp. 96-121.
- ٩ - Singh, Kuldeep, Impact of HR Practices on Precieved Firm Performance in In-
dia , Asia Pacific Journal of Human Resources, Vol. 42, No. 3, 2004, pp. 301-
317.
- ١٠ - Waight, L., Cincuelo, Exploring Connections Between Human Resources, De-
veloping Human Resources, Vol. 7, No. 2, 2004, pp. 151-159.
- ١١ - جابر ، سامية محمد ، خريجو مراكز التدريب المهني فى مصر ، فى مؤتمر تقويم مراكز التدريب
المهني فى مصر ، مرجع سبق ذكره .
- ١٢ - وزارة الصناعة والثروة المعدنية ، مشروع تطوير التدريب المهني لرفع الكفاية الإنتاجية فى
الصناعة ، نتائج الدراسة الخاصة بأجهزة التدريب المهني فى شركات الإسكندرية والوجه
البحري ، ١٩٨٢ .

١٣- عبد الله ، مثال ، معوقات التدريب في نظام التلمذة الصناعية ، دراسة استطلاعية ، معهد العلوم الاجتماعية ، جامعة الإسكندرية ، ١٩٨٣ .

١٤- محمد ، إبراهيم حسن ، تكنولوجيا التعليم والتدريب ، حقوق الطبع محفوظة للمؤلف ، ١٩٩٣ ، ص ص ١٥٨ - ١٦٢ .

١٥- التقى ، عمرو محمد ، الكفاءة الاقتصادية في الصناعات التحويلية في الاقتصاد المصري مع التركيز على قطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة ، رسالة دكتوراه ، قسم الاقتصاد ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، ١٩٩٤ .

١٦- المجالس القومية المتخصصة ، المجلس القومى للإنتاج والشؤون الاقتصادية ، مرجع سبق ذكره ، ص ص ٢٧٩-٢٢١ .

١٧- معهد التخطيط القومى ، الاتفاق المستقبلية في صناعة الغزل والنسيج في مصر (سلسلة قضايا) ، القاهرة ، نوفمبر ١٩٨٥ .

١٨- حسين ، عبد الفتاح دياب ، دور التدريب في تطوير العمل الإدارى ، سلسلة مطبوعات المجموعة الاستشارية العربية ، القاهرة ، ١٩٩٥ ، ص ص ١١٦ - ١٢٤ .

١٩- Bartram,Timothy, Small Firms, Big Ideals, The Adoption of Human Resource Management in Australian Small Firms, Asia Pacific Journal of Human Resources, Vol. 43, No. 1, 2005, pp.137-154.

٢٠- أحمد ، مها حافظ ، تخطيط القوى العاملة في ظل المتغيرات البيئية ، دراسة ميدانية ، رسالة زمالة في العلوم الإدارية ، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ، والمعهد القومى للإدارة العليا ، القاهرة ، ١٩٩٧ .

٢١- الحفناوى ، جيهان محمد ، الخصخصة وتأثيرها على إصلاح الخلل الموجود في هيكل العمالة في قطاع الأعمال العام (دراسة حالة لشركات كابو والإسكندرية وإسكو) ، رسالة ماجستير ، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ، القاهرة ، ١٩٩٧ .

٢٢- عبد الغنى ، نجاة ، سياسات الإصلاح الاقتصادى ومشكلة البطالة في مصر، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم الاجتماع ، كلية الآداب ، جامعة الإسكندرية ، ٢٠٠١ .

الفصل الثالث*

الأوضاع التعليمية والاحتياجات التعليمية للعاملين

يهدف هذا الفصل إلى الكشف عن الواقع الفعلى للأوضاع التعليمية للعاملين (فى عينة البحث) ، من ناحية مدى مناسبتها للأعمال التى يقومون بها فى مجال صناعة الغزل والنسيج ، وهى أغلبها أعمال إنتاجية وتحتاج إلى تخصصات فنية ، ويبحث العوامل التى تؤثر فى ذلك . كما يهتم - أيضا - بالتعرف على الاحتياجات التعليمية للعاملين التى يرون من وجهة نظرهم أنها تناسب متطلبات العمل الذى يقومون به ، أو أنها تمثل حاجة ذاتية لديهم . إلى جانب استخلاص المؤشرات التى تكشف عن جهود المؤسسات التعليمية وغيرها من المؤسسات فى المجتمع ، وجهود المؤسسات الصناعية ذاتها ، فى مجال تنمية وتطوير المستوى التعليمى للعاملين ، سواء خلال مرحلة الدراسة ، أو بعد الالتحاق بالعمل ، باعتبار أن التعليم عملية مستمرة ، وتحتاج إلى جهود للتنمية والتطوير فى ظل التطورات السريعة والمتلاحقة فى مجال العلم والعمل . وسوف يتم العرض فى إطار القضايا النظرية المثارة حول هذه الموضوعات .

وفى النهاية يتضمن الفصل خلاصة لأهم ما تم التوصل إليه من نتائج وتحليلات والتى تحقق أهداف البحث ، وتكشف عن الأوضاع والاحتياجات التعليمية للعاملين والمشكلات المتعلقة بها .

وبناء على ذلك تم عرض مادة هذا الفصل من خلال المحاور الآتية :

* كتبت هذا الفصل بكتوفة عفاف عبد القوى .

- التعليم والعمل ؛ مدخل نظري .
- الأوضاع التعليمية للعاملين والمشكلات المتعلقة بها .
- العوامل المؤثرة فى الوضع التعليمى للعاملين .
- الاحتياجات التعليمية للعاملين .
- الجهود المؤسسية والمجتمعية فى تعليم وإعداد العاملين للعمل .

(أولاً : التعليم والعمل : مدخل نظري

حظيت دراسة العلاقة بين التعليم والعمل بشكل خاص ، والتعليم والتنمية بشكل عام ، باهتمام كبير من كثير من علماء النظرية والبحث فى العلوم الاجتماعية ، بدءاً من رواد علم الاجتماع الأوائل أمثال إميل دوركايم ، وهربيرت سبنسر ، وماكس فيبر ، الذين عاصروا نشأة المجتمع الصناعى منذ بدايات النهضة الصناعية الحديثة فى النصف الثانى من القرن التاسع عشر ، حيث اهتم هؤلاء العلماء بدراسة دور المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية فى المجتمع ، ومنها المؤسسات التعليمية ، وبحثوا فى مدى تأثيرها على تطوير وتنمية المجتمع . وأكثروا بصفة خاصة على أهمية الدور الذى يقوم به النظام التعليمى فى المجتمع الحديث فى تطوير النظم الاجتماعية الأخرى ، وتحديث المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية والصناعية فى المجتمع^(١).

ثم ظهرت نظرية الحداثة فى بداية الستينيات من القرن العشرين واعتبر أصحاب هذه النظرية أن هناك مجموعة من العوامل التى تؤثر بصورة مباشرة فى عمليات التنمية ، ومنها عامل التعليم ، وأن هذه العوامل كان لها الدور الأساسى فى تحقيق التنمية الصناعية ، والنقد الاقتصادى فى الدول المتقدمة ، وبناء على ذلك فإنه يمكن للدول النامية أن تحتذى بنموذج التقدم الذى أحرزته الدول المتقدمة . ومن أهم الأعمال الرئيسة فى هذه النظرية ، هو كتاب "دافيد ماكيلاند" (مجتمع الإنجاز ، The Achieving Society) عام

١٩٦١. الذى صاغ ما يسمى بدافع الإنجاز الذى يكمن فى مجموعة من القيم التى تميز ثقافة المجتمعات المتقدمة عن غيرها من المجتمعات الأخرى ، والتى أسماها بقيم الحداثة ، وهذه القيم يكتسبها الأفراد من خلال عملية التنشئة الاجتماعية .

وهذه النظرية طورت بواسطة عالم الاجتماع الأمريكى "الكس انكلز" Inkeles ، حيث وضع هو وزملائه مقياسا لقيم الحداثة ، وافترضوا أن المجتمع لا يستطيع أن يحقق أى تنمية ما لم يعتنق غالبية سكانه هذه القيم من خلال عملية التنشئة الاجتماعية ، وأن مؤسسات المجتمع - وخاصة المؤسسات التعليمية - لها دور أساسى فى غرس هذه القيم عند النشء من خلال العملية التعليمية .

وهذه النظرية ووجهت بنقد شديد يتعلق بافتقار العلاقة السببية المباشرة بين قيم الحداثة والتقدم ، باعتبار أنها ليست علاقة مؤكدة ، فتجربة اليابان توضح أن القيم التقليدية ، والأساليب التقليدية التى يعتمد عليها تنظيم العمل اليابانى ، هى من عوامل التقدم الأساسية فى اليابان ، وذلك على عكس ما حدث فى الدول المتقدمة ، إلى جانب أن أفكار هذه النظرية تنطوى على نوع من التحيز للنموذج الغربى فى التنمية^(٩).

أما علماء الاقتصاد من أصحاب نظرية "رأس المال البشرى" ، فقد ركزوا على القدرة الاقتصادية لقوة العمل الإنسانى فى عملية التنمية على أساس أن تحسين قوى العمل الإنسانى عن طريق التعليم هو شكل من أشكال الاستثمار فى البشر الذى يؤدى إلى التقدم الاقتصادى فى المجتمع . ومن أهم رواد هذه النظرية "تيولور شولتز" Schultz فى كتابه "الاستثمار فى رأس المال البشرى" عام ١٩٦١ .

وهذه النظرية تعرضت - أيضا - للنقد ، حيث إن التعليم فى ذاته لا يؤدى مباشرة إلى التقدم المهنى أو التحسن فى مستوى أداء العمل ، وإنما هناك عوامل أخرى تكمن فى الأنساق الاجتماعية والاقتصادية والسياسية فى المجتمع ، هى

التي تؤثر في تحديد قدرة النظام التعليمي ، ومدى إسهامه في تحسين نوعية وكفاءات الأفراد في العمل^(٣).

ولعل من أهم النظريات التي كان لها تأثير على تطور النظرية والبحث في هذا المجال هي نظرية "الأنساق الاجتماعية" التي تبحث في العلاقة بين النسق التعليمي وغيره من الأنساق الاجتماعية الأخرى في المجتمع . وخاصة في مجال علم اجتماع التنظيم ، والتي من روادها "تشارلز بيررو ، وكاتز وكاهن" ، فقد تناولوا المؤسسات التعليمية كالمدارس والجامعات ، على أنها تنظيمات لها أنوارها البنائية والوظيفية في المجتمع ، والتي من أهمها الدور الإيجابي للمؤسسات التعليمية في تحسين عمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية في المجتمع . كما أنها أنساق اجتماعية تتفاعل مع البيئة الخارجية التي تحيط بها ، فهي تؤثر فيها ، وتتأثر ببقية الأنساق الاجتماعية الأخرى في المجتمع^(٤).

ومع ظهور علم الاجتماع التربوي ، وفي إطار إسهامات نظرية الأنساق الاجتماعية طورت المفاهيم التي تتناول العلاقة بين التعليم والنظام التعليمي بشكل عام ، وبين المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية الأخرى في المجتمع ، وأصبحت الاتجاهات الحديثة تبحث في العلاقة التفاعلية بين التعليم والعمل ، وبينهما وبين نظم المجتمع الأخرى^(٥) من خلال بعدين أساسيين وهما :

البعد الأول : الدور الاقتصادي للتعليم

يؤكد هذا البعد على أهمية التعليم بدوره في إعداد قوة العمل ، وتحسين نوعية البشر العاملين في المؤسسات الاقتصادية ، من خلال تزويدهم بمختلف المعارف والمهارات المطلوبة في أسواق العمل . ويمثل هذا الدور الجانب الرئيس من أهداف التعليم بنظمه ومؤسساته المختلفة ، وفي كافة المجتمعات الإنسانية (إلى جانب أن للتعليم أهدافاً أخرى) . ولكن في السنوات الأخيرة ، وفي ظل نمو اقتصاد المعرفة ، والتقدم التكنولوجي المتسارع ، واشتداد المنافسة العالمية في

مجال الاقتصاد والأسواق ، لحقت بهذه العلاقة العديد من التغيرات ، فقد أصبح هناك تغير مستمر وتطور في نظم العمل ، لكى تواكب التغيرات المستحدثة فى حين أن مؤسسات التعليم لا تستطيع أن تتواءم بالسرعة اللازمة مع هذه التغيرات ، فهناك طلب مستمر من أصحاب الأعمال على العمال المهرة من نوى التحصيل الدراسى العالى (ويحدث ذلك فى الدول المتقدمة ، وفى العديد من الدول النامية) يقابله وجود عجز باستمرار فى الكفاءات اللازمة التى يتطلبها سوق العمل المتغير من مخرجات التعليم ، وخاصة من خريجي المدارس العليا ، والجامعات ، وتنعكس آثار هذه الأوضاع غير المتوازنة بين احتياجات أسواق العمل ، ومخرجات النظام التعليمى - بصفة خاصة - على الشباب الداخلين الجدد أسواق العمل ، الذين يمثلون الجانب الأكبر من قوة العمل ، وتظهر فيما يعانیه هؤلاء الشباب من مشكلات لعل من أهمها مشكلة البطالة ، وفى الدول النامية يلاحظ أن هناك فجوة بين سياسات التعليم والتوظيف ، حيث تتبنى معظم هذه الدول سياسات للتنمية الاقتصادية والتقدم التكنولوجى ، وفى الوقت ذاته يوجه الاهتمام للتعليم النظرى أكثر من التعليم الفنى أو المهنى ، وبشكل عام لا يوجد لديها اهتمام كاف بتطوير التعليم ورفع مستوى جودته . وغالباً ما يؤدي عدم الربط بين احتياجات سوق العمل ، ومخرجات التعليم فى تلك الدول إلى حدوث تشوهات فى سوق العمل ، فهناك باستمرار تخصصات غير مطلوبة فى سوق العمل ، فى حين يوجد عجز ونقص فى تخصصات أخرى ، وخاصة من العمالة الفنية الماهرة^(١). ويؤدي ذلك إلى حدوث بطالة بين الشباب خاصة خريجي التعليم النظرى ، نظراً لزيادة أعدادهم ، وعدم تناسب تخصصاتهم مع احتياجات سوق العمل وخاصة فى الصناعة . ومن ناحية أخرى ، نجد أن العوامل والظروف المسببة لظاهرة البطالة فى الدول النامية تختلف عنها فى الدول المتقدمة ، وفى الدول المتقدمة مثل كندا ، والولايات المتحدة الأمريكية توجد بطالة مرتفعة بين الشباب ، وهذا راجع إلى أنه فى عصر التقدم العلمى

والتكنولوجى ، أصبح يوجد فى هذه المجتمعات عجز مستمر فى الوظائف التى تتطلب مهارات عليا ، ويوجد طلب مستمر من أصحاب الأعمال على أصحاب المؤهلات التعليمية العليا من نوى المهارات المرتفعة الذين حصلوا عليها من خلال نظام تعليمى أتاح لهم فرص التعليم لعدد كبير من السنوات . وغالباً ما يؤدي ذلك إلى حدوث بطالة بين الشباب من نوى المستويات التعليمية المنخفضة^(٧). بينما على العكس من ذلك يوجد فى الدول النامية تضخم مستمر فى الوظائف ذات المهارات العالية ، يقابله وجود عجز واضح فى الوظائف ذات المهارات المنخفضة . ولعل هذا ما يفسر ارتفاع نسبة البطالة بين الشباب المتعلم وخاصة من خريجي التعليم المتوسط .

ومن ثم فإن هذه الأوضاع غير المتوازنة بين سياسات التعليم ومخرجاته ، واحتياجات أسواق العمل المتغيرة فى ظل تحديات التقدم التكنولوجى السريع والعلو ، أصبحت تتطلب اهتماما متزايدا بالتعليم وخاصة التعليم الفنى ، والتدريب المهنى لإعداد القوى العاملة اللازمة التى تواكب احتياجات سوق العمل من المهارات المستحدثة ، إلى جانب أن مؤسسات الأعمال أصبح عليها دور فى التحديث المستمر لمهارات القوى العاملة لكى تساير التطور العلمى فى أساليب العمل ، وطرق التشغيل ، من خلال إتاحة الفرصة للعاملين للتعليم المستمر ، أو التعلم مدى الحياة ، والاهتمام بنظم التدريب ، وكل ذلك يتطلب تدعيم العلاقة التفاعلية بين مؤسسات التعليم ومؤسسات العمل فى العصر الحديث ، سواء فى مجال إعداد قوة العمل ، وخاصة من الشباب الداخلين الجدد لسوق العمل ، أو فى مجال التنمية البشرية المستمرة للعاملين^(٨).

البعد الثانى : السياق الاجتماعى والثقافى لنظم التعليم والعمل

الاتجاه الذى سبقت الإشارة إليه ، الذى يقوم على الربط بين احتياج التوظيف والاقتصاد وبين التعليم ، لا يمثل سوى جانب واحد فقط من جوانب العلاقة بين نظامى التعليم والعمل . فالعلاقة بينهما لا تقف عند حد التأثيرات الاقتصادية

والتكنولوجية على هذه العلاقة ، وإنما هناك تأثيرات المحيط الاجتماعى والثقافى فى المجتمع على هذه العلاقة . وفى هذا الصدد يؤكد "بيلز Bills" أحد أصحاب الاتجاهات النظرية الحديثة فى هذا المجال ، على أن العلاقة بين نظامى التعليم والعمل هى علاقة متبادلة ، كما أن هناك علاقة تفاعلية بينهما وبين نظم المجتمع الأخرى ، فهما يؤثران فى بعضهما البعض ، كما يؤثران فى نظم المجتمع الأخرى ، كما يتأثران بها . ومن ثم فإن هذين النظامين والعلاقة بينهما يعكسان مدى تطور المجتمع وتقدمه ، كما يؤثران على حياة البشر ومستقبلهم فيه^(٩) . فالقيم الثقافية ، وظروف البيئة الاجتماعية التى يعيش فيها الأفراد لها تأثيراتها وانعكاساتها على مستقبلهم التعليمى والمهنى . فعلى سبيل المثال فإن اختيارات الأفراد للتعليم والعمل ، من ناحية نوع التعليم ومستواه ، وقرار الالتحاق بالوظيفة ، وتفضيل العمل فى الحكومة أو فى القطاع الخاص ، كل هذه الاختيارات تحكمها عوامل أخرى غير احتياجات سوق العمل تتمثل فى القيم الثقافية ، وأنماط العلاقات الاجتماعية التى يكتسبها الأفراد ويتعلمونها خلال عملية التنشئة الاجتماعية ، إضافة إلى العديد من الاعتبارات الأخرى التى يحتوئها السياق الاجتماعى والثقافى الذى يعيش فيه الأفراد ، حيث قد يفضل الأفراد - فى كثير من الدول النامية - التعليم العام على التعليم الفنى ، لأن مسار التعليم الفنى لا يؤدى إلى استكمال التعليم العالى ، ولا يؤهل للوظائف ذات المكانة العالية ، وإنما التحاق الأفراد بالتعليم الفنى يكون فى الغالب لاعتبارات أخرى مرتبط بمستوى دخل الأسرة ، أو القيود التعليمية (مثل مجموع الدرجات) . كذلك نجد أن شرائح كبيرة من الأفراد يفضلون العمل فى الحكومة على العمل فى القطاع الخاص نون النظر إلى الرواتب ، أو مستقبل العمل أو ظروفه^(١٠) .

وكل ذلك تنعكس آثاره فيما يعاينه سوق العمل من مشكلات من أهمها وجود نقص حاد فى العمالة الفنية اللازمة لقطاعات الإنتاج ، مع وجود بطالة

مرتفعة يعانيتها خريجو التعليم ، وخاصة التعليم المتوسط النظرى ، وهم من الشباب .

وفى ظل اقتصاد العولة ، وهو اقتصاد يتسم بأنه يقوم على المعرفة العلمية ، والانضباط ، وسرعة التطور والنمو ، فمن المتوقع أن تتحول كثير من القطاعات الاقتصادية فى الدول النامية إلى قطاعات قائمة على المعرفة التكنولوجية ، وخاصة فى الصناعة ، مما يفرض على الدول النامية أن تعد نفسها للتكيف بالسرعة اللازمة مع متطلبات النظام الاقتصادى العالمى التنافسى ، وبصفة أساسية عليها أن تغير سياساتها التعليمية بحيث توجه نحو إكساب الأفراد المعرفة ، ومهارات العمل المتقدم ، من خلال توجيه اهتمام متزايد بالتعليم ، وخاصة التعليم الفنى والتكنولوجى ، لتخريج كوادر مؤهلة لفهم التكنولوجيا الحديثة وتطبيقها على إنتاجها من السلع والخدمات^(١١) . إلى جانب أن الهدف من التعليم ليس فقط تقديم المعرفة من أجل أداء العمل وإنما من أهداف التعليم الأساسية أيضا هى تعليم الأفراد المهارات ، والقيم والاتجاهات المناسبة التى تهىء الأفراد سلوكياً للعمل فى ظل معايير العمل الجديدة ، التى تقوم على المنافسة فى أسواق العمل الحرة^(١٢) .

وبالإضافة إلى ما سبق طرحه من افتراضات نظرية حول أهمية التعليم ودوره الاقتصادى فى تنمية أداء البشر ، من العاملين فى المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية وباعتباره مطلب أساسى من متطلبات الصناعة الحديثة . فإن هذا البحث يتبنى مدخل التنمية البشرية المستدامة باعتبار أن التعليم يعد حقا أساسيا من حقوق الإنسان ، فهو يمثل حاجة ذاتية للأفراد للتعلم والمعرفة ، وتحقيق التقدم والاستقرار فى العمل .

ثانياً: الأوضاع التعليمية للعاملين والمشكلات المتعلقة بها

١- المستوى التعليمى والتخصص التعليمى

اتضح من تحليل البيانات الأساسية لعينة العاملين^(١٣) ، (انظر الجولين رقمي ٤ ، ٥ بالفصل الأول) أنه يوجد انخفاض واضح في المستوى التعليمي لأفراد العينة ، حيث إن أكثر من ثلثهم وينسبة ٣٧٫٧٪ منهم يقعون في الفئات التعليمية التي تنحصر ما بين أمي ، وحاصل على الابتدائية ، وبإضافة الحاصلين منهم على الإعدادية ، وهم يشكلون نسبة ١٤٫٣٪ ترتفع نسبة من هم في فئة التعليم الأقل من المتوسط لتصل إلى أكثر من ٥٢٪ من عينة البحث . أما الحاصلون على مؤهلات عالية فلا يزيد تمثيلهم في العينة على ٧٫٤٪ ، وترتفع بشكل ملحوظ - أيضا - نسبة الحاصلين على مؤهل متوسط حيث يمثلون ٣٦٫١٪ من العينة ، وتبلغ نسبة الحاصلين على تعليم فوق المتوسط ٤٫٦٪ ، وتصل نسبة هاتين الفئتين الأخيرتين إلى ٤٠٫٧٪ من العينة ، وبصفة عامة ترتفع نسبة العاملين من حملة الشهادات المتوسطة في شركات القطاع الخاص عنها في شركات القطاع العام ، وخاصة في الشركتين رقم (٢) ورقم (٤) .

وبصفة عامة لا توجد اختلافات واضحة بين أفراد عينة البحث من حيث المستوى التعليمي والتخصص التعليمي على مستوى الشركات موضع البحث ، وهذا راجع إلى أن مصادر العمالة المتاحة في المجتمع تكاد تكون متماثلة .

ولعل ما يؤكد ذلك أن هذه النتائج - التي خلص إليها البحث - تكشف عن وجود تقارب كبير بينها وبين المؤشرات الإحصائية المستقاة من التعداد العام للمنشآت ، والتي توضح ارتفاع نسبة غير الحاصلين على مؤهلات تعليمية في قطاع الصناعة التحويلية لتصل إلى ٣٦٪ في فئتي أمي وقرأ ويكتب ، وبإضافة الحاصلين على الابتدائية تصل النسبة إلى ٤٢٫٧٪ من العاملين ، وذلك حسب بيانات سنة ٢٠٠٦ . كما ترتفع نسبة غير الحاصلين على مؤهلات تعليمية في قطاع الغزل والنسيج أكثر من غيرها من القطاعات والتي تصل إلى ٥٠٪ من المشتغلين في هذا القطاع (حسب بيانات ٢٠٠١/٢٠٠٠) كما سبقت الإشارة إلى ذلك .

كما يتضح - أيضا - من هذه المؤشرات الإحصائية أن نسبة الحاصلين على مؤهل متوسط على مستوى صناعة الغزل والنسيج تمثل ٤٤,٧٪ من العاملين في هذه الصناعة في القطاعين العام والخاص ، وبصفة عامة فإن انخفاض المستوى التعليمي للعاملين في عينة البحث ، يرجع في جانب كبير منه إلى انخفاض المستوى التعليمي على مستوى المجتمع ، وانتشار الأمية بين أفرادها التي تصل إلى ٢٩,٣٪ من السكان سنة ٢٠٠٦ ، وإذا أضفنا إلى هذه النسبة فئة من يقرأ ويكتب ، فإن نسبة غير المتعلمين تصل إلى ٤١,٧٪ من السكان^(١٤).

ويوضح جدول رقم (١) توزيع عينة العاملين الحاصلين على مؤهلات تعليمية حسب التخصص التعليمي .

جدول رقم (١)

توزيع العاملين الحاصلين على مؤهلات تعليمية حسب التخصص التعليمي

المجموع		تعليم عال		تعليم فوق المتوسط		تعليم متوسط		إعدادي		المستوى التعليمي	
										التخصص التعليمي	
ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪
٨٠٢	٥١	١٧٦	١٣	١٠٩	٥	٩١	٣٣	-	-	غزل ونسيج	-
٣٦٥	٢٢٨	٤٤٦	٣٣	٥٠٠	٢٣	٤٧٦	١٧٢	-	-	تجارة	-
١٣	٨	١٠٨	٨	-	-	-	-	-	-	آداب	-
٥	٣	٤١	٣	-	-	-	-	-	-	حقوق	-
١٤	٩	١٤	١	-	-	٢٢	٨	-	-	زراعة	-
٢٧	١٧	٩	٧	٢٢	١	٢٥	٩	-	-	ميكانيكا	-
١٣	٨	٩	٧	٢٢	١	-	-	-	-	علوم	-
٣	٢	٤١	١	٢٢	١	-	-	-	-	كمبيوتر	-
٢	١	-	-	-	-	٣	١	-	-	فنون	-
٢٣٦	١٤٧	-	-	٣٢٦	١٥	٣٥٢	١٢٧	٣٥	١٢٦	تعليم صناعي	٥
٢٢٨	١٤٢	-	-	-	-	١٧	٦	٩٥١	١٣٦	تعليم عام	١٢٦
١٣	٨	١٤	١	-	-	١٤	٥	١٤	٢	تعليم ازدهري	٢
١٠٠	٦٢٤	١٠٠	٧٤	١٠٠	٤٦	١٠٠	٣٦١	١٠٠	١٤٣	الإجمالي	١٤٣

ويتضح من الجدول أن أغلب الحاصلين على مؤهلات تعليمية بدءاً من التعليم المتوسط وحتى التعليم العالى ، هم من خريجي شعبة تجارة ، وينسبة تصل إلى ٣٦٪ من إجمالى عينة البحث . كذلك يمثل خريجو شعبة تجارة أعلى نسبة فى فئة المتعلمين تعليماً متوسطاً ، وينسبة تصل إلى ٧٥٪ منهم . ويتضح - أيضاً - من الجدول أن نسبة كبيرة من الحاصلين على الإعدادية (شهادة إتمام مرحلة التعليم الأساسى) هم من خريجي التعليم العام . فى حين تنخفض بشكل واضح نسبة الخريجين فى تخصص الغزل والنسيج ، حيث لا يزيد تمثيلهم فى العينة على ٨٢٪ فى جميع المستويات التعليمية ، رغم أن هذا التخصص التعليمى (بشعبه المختلفة) من المفترض أنه أكثر الأنواع التعليمية المرتبطة مباشرة باحتياجات صناعة الغزل والنسيج ، وبصفة عامة تنخفض نسبة المتخصصين فى التعليم الصناعى لتصل إلى ٢٣٪ من العينة ، وهم فى الغالب متخصصون فى فروع صناعية ، ليس لها علاقة مباشرة بصناعة الغزل والنسيج .

ب- المستوى التعليمى والتخصص التعليمى والسن

يستهدف هذا الجزء الكشف عن مدى وجود اختلاف فى المستوى التعليمى والتخصص التعليمى بحسب السن ، حيث توضح البيانات المعروضة فى جدول رقم (١) بالملاحق ، أن نسبة العاملين من فئة المستوى التعليمى الأدنى (أوى ، وقرأ ويكتب ، وإبتدائى) تزيد بين العاملين فى الفئات العمرية المرتفعة . فى حين أن نسبة الحاصلين على تعليم متوسط (وهم يمثلون أعلى نسبة فى العينة) ترتفع بشكل واضح كلما انخفض السن ، حيث إن نسبة كبيرة من الشباب فى الفئة العمرية من ١٦ إلى أقل من ٣٦ سنة تصل إلى ٤٨٪ منهم هم من خريجي التعليم المتوسط ، كما تزداد النسبة داخل هذه الفئة العمرية كلما انخفض السن .

ووصفة عامة يستخلص من هذه البيانات مؤشر مهم يدل على ارتفاع المستوى التعليمى للشباب ، وخاصة الشباب فى فئة السن أقل من ٢٥ سنة . فى حين ينخفض المستوى التعليمى للعاملين كلما ارتفع السن ، ولكن أغلب الشباب يقعون فى فئة التعليم المتوسط ، وخاصة التعليم المتوسط التجارى ، ومن ناحية أخرى تشير النتائج إلى أن هناك نسبة ليست قليلة من الشباب فى الفئة العمرية من سن ١٦ إلى سن ٢٥ سنة وينسبة ٢٧,٨٪ منهم تقع فى إطار المستوى التعليمى الأدنى .

ومن الملاحظ - أيضا - ارتفاع نسبة تمثيل الشباب فى العينة ، حيث نجد أن الشباب فى فئة السن أقل من ٣٦ سنة يمثلون حوالى ٤٥٪ من العينة ، وذلك على الرغم من وجود شركة قطاع عام كانت وقت إجراء البحث فى مرحلة الخصخصة ، وهى الشركة رقم (١) ، ولا يوجد بها تمثيل يذكر للشباب فى العينة ، ومن ثم كان من المتوقع إذا استبعدت هذه الشركة أن تزيد نسبة تمثيل الشباب فى عينة البحث أكثر من ذلك بكثير .

كما يوضح جدول رقم (٢) بالملحق أن نسبة المتخصصين فى التعليم التجارى ترتفع نسبيا فى جميع الأعمار ، نظراً لارتفاع نسبة تمثيل هذه الفئة فى العينة . وترتفع بشكل واضح نسبة خريجي شعبة تجارة فى فئة الشباب من سن ١٦ سنة إلى أقل من ٣٦ سنة لتصل إلى ٥٩,٦٪ على مستوى خريجي شعبة تجارة ، ونسبة كبيرة من هؤلاء الشباب من خريجي التعليم المتوسط التجارى ، كما يعملون فى الأقسام الانتاجية ، ولى هذه النسبة فى الأهمية نسبة خريجي التعليم الصناعى ، والتعليم العام فى كل الفئات العمرية . أما باقى التخصصات فإن نسبة تمثيلها ضعيف فى العينة نتيجة لانخفاض نسبتهم على مستوى المصانع .

كذلك يلاحظ أن نسبة تمثيل خريجي شعبة الغزل والنسيج تعتبر محدودة إلى حد كبير فى العينة وأغلبهم من كبار السن ، فى حين تنخفض نسبة العاملين

من خريجي هذا التخصص بشكل واضح كلما انخفض السن أى فى فئة الشباب ، وخاصة فى فئة التعليم المتوسط . وتوجد نسبة ضئيلة من خريجي التعليم العالى المتخصصين فى الغزل والنسيج يعملون كمهندسين فى الأقسام الإنتاجية .

ومن ثم فإن هذه النتائج تكشف عن عدم وجود توافق بين التخصص التعليمى ، والعمل الذى يقوم به أفراد عينة البحث ، وخاصة من الشباب .

جـ- المستوى التعليمى والتخصصى التعليمى والمهنة

اتضح من خلال تحليل البيانات الأساسية لعينة العاملين ، أن أغلبهم يعملون فى الأقسام الإنتاجية ، وخاصة فى فئة عمال الإنتاج ، وهذا راجع بالطبع إلى طبيعة مجتمع البحث وهو عبارة عن شركات صناعية . ويوضح جدول رقم (٣) بالملحق أن نسبة عالية من الشباب من سن ١٦ سنة إلى سن أقل من ٢١ سنة ، وينسبة تبلغ ٧٧,٧٪ منهم يعملون عمال إنتاج ، وسواء من الذكور ، أو من الإناث .

ونظراً لارتفاع نسبة العاملين من خريجي التعليم المتوسط ، وخاصة تخصص شعبة تجارة ، فقد انعكس هذا الوضع التعليمى على الأوضاع المهنية للعاملين ، حيث نجد أن نسبة عالية من حملة المؤهلات المتوسطة - منهم نسبة كبيرة أيضاً من خريجي شعبة تجارة - يعملون فى الأقسام الإنتاجية والفنية وخاصة فى مهن عمال الإنتاج بفئاتها الأربع .

كذلك الحال فى العديد من المهن الأخرى وفى المستويات الإدارية والإشرافية المختلفة . وهذه النتائج يكشف عنها بيانات الجدولين رقمى (٥،٤) بالملحق ، التى توضح توزيع عينة العاملين حسن المستوى التعليمى والتخصص التعليمى والمهنة . فى حين نجد أن نسب الحاصلين على مؤهلات متخصصة فى الغزل والنسيج ترتفع نسبياً بين العاملين فى المستويات الإدارية والإشرافية

العليا ، وأغلبهم من المهندسين العاملين فى الأقسام الإنتاجية والفنية ، بينما تتخفّض نسبة تمثيل الشباب فى تخصص غزل ونسيج . كما تعكس النتائج بشكل عام انخفاضاً واضحاً فى نسبة خريجي الغزل والنسيج فى جميع المهن والحرف التى تتطلبها الصناعة ، وذلك مقارنة بالفئات التعليمية الأخرى . وهذه النتائج أيضاً تدعم النتائج السابق الإشارة إليها ، والتى توضح عدم وجود صلة واضحة بين التخصص التعليمى والمستوى التعليمى ، والمهن والأعمال التى يقوم بها العاملون فى المصانع موضع البحث وخاصة بالنسبة للشباب .

د - المستوى التعليمى والتخصص التعليمى والنوع

يتضح من البيانات المعروضة فى الجدولين رقمى (٦ ، ٧) بالملاحق أنه لا يوجد اختلاف فى المستوى التعليمى باختلاف النوع ، بل يكاد يكون هناك تطابق بين نسبة الإناث والذكور فى فئة التعليم المتوسط .

ولكن من ناحية أخرى ، نجد أن هناك اختلافات بين الذكور والإناث بحسب التخصص التعليمى ، ففى تخصص تجارة تزيد نسبة تمثيل الإناث عن الذكور بشكل واضح ، وقد يكون هذا أحد العوامل التى أدت إلى رفع نسبة تمثيل خريجي التجارة على مستوى عينة البحث ، فهناك نسبة ٥٢.٢٪ من الإناث المتعلمات من خريجي تجارة فى مقابل نسبة ٣٠.٢٪ من الذكور . مع ملاحظة أن عدد الذكور أكبر من ناحية الحجم من عدد الإناث فى تخصص تجارة على المستوى الإجمالى نظراً لارتفاع نسبة تمثيل الذكور على نسبة الإناث فى عينة البحث ، أما فيما عدا ذلك فلا توجد اختلافات واضحة بين الذكور والإناث حسب التخصص التعليمى .

كما يتبين من الجدولين رقم (٨ ، ٩) بالملاحق ، أن أغلب الإناث فى العينة هن من صغار السن ، كما أن أغلبهن يعملن فى الأقسام الإنتاجية وخاصة فى مهنة عمال الحياكة . حيث تمثل الإناث العاملات فى هذه المهنة ٧٧٪ من إجمالى عمال

الحياكة على مستوى عينة البحث . وهذا يعنى أن دخول الإناث لهذه المهنة قد تم حديثاً، ومرتبطة من ناحية أخرى بحاجة سوق العمل لهذه المهنة فى السنوات الأخيرة . كما أن أغلب الإناث العاملات فى هذه المهنة صغيرات السن ، ومن خريجي شعبة تجارة (تعليم متوسط) .

وهذا مؤشر أيضا على دخول المرأة المتعلمة صغيرة السن إلى مجال العمل فى الصناعة ، ويرجع ذلك إلى عاملين أساسيين : العامل الأول يتمثل فى تحفيز أصحاب المصانع ومديريها لدخول المرأة فى هذا العمل ، حيث إن هناك طلبا مرتفعا على هذه المهنة فى سوق العمل نتيجة تطور صناعة الملابس الجاهزة فى السنوات الأخيرة ، وخاصة بعد تطبيق اتفاقية الكويكز (QIZ)^(١٥) . والعامل الثانى يرجع إلى الظروف المعيشية ، حيث إن كثيراً من الفتيات يلتحقن بالعمل من أجل توفير احتياجات الزواج أو ما يسمى (بالجهاز) ، وبالتالي فإن أغلب العاملات يتركن العمل بعد الزواج ، وهذا يؤدي إلى ارتفاع دوران العمالة بين هذه الفئة . وعلى هذا الأساس وجد أن الشركات المتخصصة فى الملابس الجاهزة يوجد لديها عجز باستمرار فى عاملات الحياكة ، يقدر فى إحدى الشركات مثل شركة رقم (٤) بما يقرب من ٢٥٪ من العمالة الحالية .

كما يوجد فى معظم الشركات عجز نسبى فى العمالة الفنية والإنتاجية . فى حين نجد أن فى الشركة رقم (١) ، وهى شركة كانت فى مرحلة الخصخصة وقت إجراء البحث يوجد بها عمالة زائدة ، وذلك على الرغم من تسريع ما يقرب من ٥٠٪ من العمالة التى كانت موجودة بها خلال مرحلة إعدادها للبيع والخصخصة^(١٦) . وقد يكون ذلك راجعاً إلى أن الشركة تكاد تكون فى مرحلة التصفية وقت إجراء البحث .

ومن ثم فإن تحليل هذه النتائج فى ضوء ماسبق طرحه من قضايا نظرية حول أهمية التعليم وبوره فى إعداد قوة العمل فى الصناعة ، وخاصة مع ظروف التقدم الاقتصادى والتكنولوجى المتسارع فى العصر الحديث ، يكشف عن بعض

أوجه الخلل فى البناء التعليمى للعاملين فى عينة البحث ، من أهمها : عدم وجود تناسب وتوافق بين التخصصات التعليمية للعاملين ، والأعمال التى يقومون بها فى الصناعة ، فأغلب العاملين الذين يعملون فى الأقسام الإنتاجية - وينسبة عالية منهم - هم من الحاصلين على مؤهل متوسط شعبة تجارة ، مع وجود نقص وعجز واضح فى بعض التخصصات المطلوبة لحاجة العمل فى الوقت الحاضر (مثل تخصص حياكة) مما قد ينعكس بالسلب مستقبلا على مستويات أداء العمل والإنتاج فى الصناعة .

كما يثير إشكالية حول مدى قدرة النظام التعليمى فى مصر على تزويد المؤسسات الصناعية باحتياجاتها من العمالة المتعلمة والمتخصصة فى الأعمال الصناعية الحديثة فى المستقبل القريب التى تلبى متطلبات تحسين الإنتاج فى الصناعة ورفع مستوى جودته .

ويمكن تفسير العوامل المسببة لهذه الإشكالية فى ضوء ظروف ومشكلات المجتمع المصرى من عدة جوانب ، من أهمها : عدم الاهتمام بالتعليم الفنى وتطويره ، ورفع مستوى جودة خريجيه ، وعدم مراعاة مدى تناسبه مع متطلبات سوق العمل من العمالة الماهرة فى التخصصات المختلفة ، ومن ثم فقد ترتب على ذلك حدوث عجز فى بعض التخصصات المطلوبة ؛ تصل إلى حد الندرة فى بعضها ، وزيادة فى تخصصات أخرى .

وبصفة عامة فإن التعليم الفنى الصناعى يعانى مشكلات متعددة ، تنعكس نتائجها فى ضعف مستوى خريجيه ، وعدم تناسب تخصصاتهم مع احتياجات سوق العمل^(١٧).

وهناك عامل آخر يتعلق بعدم التوازن فى السياسات التعليمية ، فقد توجهت السياسات التعليمية لفترة طويلة نحو التوسع فى استيعاب الطلبة فى قطاع التعليم الفنى فى تخصصات بعضها غير مناسب لاحتياجات سوق العمل ، وخاصة بالنسبة للتعليم التجارى ، حيث يتضح من المؤشرات الإحصائية عن

واقع التعليم الفنى بشعبه المختلفة (تجارى - زراعى - صناعى) أن عدد طلاب التعليم الفنى يقارب ثلثى عدد الطلاب المقيدين بالمرحلة الثانوية ، وبنسبة ٦١,٣٪ منهم ، وذلك حسب بيانات سنة ٢٠٠٦^(١٨) ، كما أن أغلبهم فى التعليم التجارى :

ومن ثم فإن الأوضاع غير المتوازنة بين سياسات التعليم ومخرجاته ، واحتياجات أسواق العمل المتغيرة ، فى ظل تحديات التقدم التكنولوجى السريع والعمولة ، نتج عنها حدوث بطالة بين قطاعات الشباب من الخريجين الداخلين الجدد إلى سوق العمل ، بلغت أقصاها بين حملة المؤهلات المتوسطة فى كل التخصصات ، حيث بلغت نسبة البطالة بين حملة المؤهلات المتوسطة ٦١,٨٪ منهم سنة ٢٠٠٦ ، وهو يعتبر أعلى معدل بطالة بالنسبة للفئات الأعلى والأدنى تعليمياً^(١٩) . كما تشير إحصائية أخرى سنة ٢٠٠١ إلى أن خريجى الثانوية التجارية يمثلون أعلى نسبة من العاطلين وبنسبة ٥١٪ من العاطلين فى حملة المؤهلات المتوسطة^(٢٠) . ومن ثم فقد توجهت هذه الفئات الشابة التى تعاني البطالة نحو العمل فى مجالات عمل لا تتناسب مع مؤهلاتهم وتخصصاتهم التعليمية ، ولا تتناسب أيضاً مع متطلبات العمل الذى يقومون به . ولعل هذا ما يفسر ارتفاع نسبة العاملين من خريجى شعبة تجارة (تعليم متوسط) فى الشركات الصناعية موضع البحث وهى تعتبر نماذج للشركات الصناعية فى قطاع الغزل والنسيج . وهنا تجدر الإشارة إلى أن صناعة الغزل والنسيج تعد من أكبر الصناعات المستوعبة للعمالة فى مصر ، والتى تحتاج إلى تخصصات تعليمية متنوعة ، ولكن يأتى على رأسها بالضرورة التخصصات فى مجال الغزل والنسيج ، والطباعة ، والحياسة ... إلخ .

كذلك اتضح أن تخصص مهنة الحياكة يوجد به نقص كبير فى كثير من المصانع ، فى حين لا يوجد بين خريجى التعليم الفنى فى عينة البحث شخص واحد يحمل هذا المؤهل ، إضافة إلى الانخفاض الواضح فى نسبة الحاصلين

على مؤهلات تعليمية فى مجال صناعة الغزل والنسيج فى كل التخصصات . كما أوضحت النتائج أيضا أن عمال الحياكة - وأغلبهم من الإناث - نسبة عالية منهن من خريجي تعليم متوسط شعبة تجارة ، كما أن أغلبهن غير مستقرات فى العمل حيث يتركن العمل بعد ممارسته بفترة قليلة للتفرغ للزواج ، ولا شك أن كل ذلك يؤثر على الإنتاجية ، وأيضا على مستوى جودة المنتج ، ومن ناحية أخرى فقد أبدى أصحاب الأعمال احتياج العمل إلى هذا التخصص ، مع توسع المصانع فى صناعة الملابس الجاهزة ، وذلك نتيجة زيادة الطلب العالمى على المنسوجات الجاهزة ، وهذا يوضح تأثير العولة على هذه الصناعة . كذلك فإن الشركات التى تزاد حاجتها لهذه المهنة هى من الشركات الموقعة على اتفاقية "الكويز" مثل شركة رقم (٢) وشركة رقم (٤) ، وهذا يعنى أنه تم تطبيق الاتفاقية بدون إعداد العمالة المؤهلة التأهيل العلمى المناسب لمصانع باحتياجاتها من العمالة التى تلبى زيادة الطلب على الملابس الجاهزة ، وكل ذلك يتطلب ضرورة الاهتمام بهذا التخصص وإدخاله ضمن فروع التعليم الفنى الصناعى .

ثالثا: العوامل المؤثرة فى الوضع التعليمى للعاملين

تعد النتائج فى هذه الجزئية استكمالا للمؤشرات التى يمكن من خلالها التعرف على الأوضاع التعليمية للعاملين والمشكلات المتعلقة بها ، حيث تتناول عوامل عدم حصول بعض العاملين على مؤهلات تعليمية ، والعوامل التى أدت إلى عدم استكمال البعض منهم للتعليم بهدف الكشف عن العوامل والظروف التى أدت إلى ذلك سواء التى ترجع إلى ظروف شخصية وأسرية ، أو ظروف مجتمعية ، ثم التعرف على انعكاس الأوضاع التعليمية للعاملين على ظروف العمل .

د- أسباب عدم الحصول على مؤهلات تعليمية أو عدم استكمال التعليم

يتضح من جدول رقم (٢) أن أهم الأسباب التي أدت إلى عدم حصول العاملين غير المتعلمين (بجمع فنئي أمى ويقرأ ويكتب) على مؤهلات تعليمية ، ترجع - من وجهة نظرهم - إلى عدم الرغبة الشخصية فى التعليم ، وأجاب بذلك نسبة ٢٧,٩٪ منهم ، وهى تمثل أعلى نسبة من الأسباب ؛ تلاها نسبة من أجابوا بعدم كفاية دخل الأسرة وينسب ٣٥,٣٪ ، ثم السبب المتعلق بعدم اهتمام الأسرة بالتعليم . ثم تأتى بعد ذلك الأسباب المتعلقة بحاجة الأسرة لعملهم ، أو وفاة عائل الأسرة ، فى حين لم تحصل الأسباب المتعلقة بصعوبة العملية التعليمية إلا على نسب بسيطة من الاستجابات .

وبشكل عام ، تشكل الأسباب المتعلقة بالعوامل الشخصية والأسرية أهمية كبيرة بالنسبة للأسباب الأخرى ، حيث تتفوق فى ذلك على الأسباب المتعلقة بالعوامل الاقتصادية ، أو الأسباب المتعلقة بصعوبة العملية التعليمية .

كذلك يتضح من ذات الجدول أن الأهمية النسبية للعوامل التى تؤثر فى الوضع التعليمى تختلف اختلافاً ضئيلاً بين أفراد عينة البحث بحسب الشركات ، ولكنها فى كل الأحوال يتركز أهمها فى عدم الرغبة الشخصية فى التعليم ، وعدم اهتمام الأسرة بالتعليم ، ثم تأتى بعد ذلك العوامل الاقتصادية ، وفى مرتبة متأخرة من الأهمية بالنسبة للعوامل الأخرى .

أما بالنسبة للحاصلين على مؤهلات تعليمية متوسطة وأقل من المتوسطة ، ولم يستكملوا تعليمهم ، فتوضح النتائج (فى جدول رقم ٣) أهم الأسباب التى أدت إلى عدم استكمالهم للتعليم إلى مرحلته الأعلى (من وجهة نظرهم) .

جدول رقم (١٦)
أسباب عدم الحصول على مؤهلات تعليمية*

الإجمالي	شركة ٧		شركة ٦		شركة ٥		شركة ٤		شركة ٣		شركة ٢		شركة ١		شركة ١		الأسباب
د	ك	%	د	%	د	%	د	%	د	%	د	%	د	%	د	%	
٢٥٥٣	١٣٣	٤٧,٤	٨	٢٦,٧	٨	٢٤,٨	٨	٢٤,٣	٦	٧٨	٢٦	١٨٦	١١	٤٤,٧	١٣	٤٨,٧	عدم كفاية دخل الأسرة
١٦١	٣	-	-	-	-	-	-	-	٢,٣	٢	-	-	٢,١	٢	١,٢	٢	ارتفاع تكلفة التعليم
١٦١	٦	٥,٩	١	-	-	-	-	-	١,٢	٢	١,٧	١	٣,٧	١	١,٧	١	محدودة المناهج التعليمية
٥٨	٢٢	١١,٨	٢	٢,٣	١	-	-	٢,١	٢	١٠,٨	١٠	٢,٢	٢	٢,٨	٢	٢,٨	وفاء عائل الأسرة
١٤١	٥٢	٥,٩	١	٢,٧	٧	-	-	٧,١	١	١٥,١	٣١	١٢,٦	٨	١٤,٩	٢١	٢١	حاجة الأسرة لمعلم
١٨٦	٧٠	١٧,٦	٢	٢٠	٦	١٧,٤	٣	٧,١	١	١٢,٩	١٢	١٥,٣	٩	٢٢,٧	٣٢	٣٢	عدم اهتمام الأسرة بالتعليم
٣٧٩	١٤٣	٢٣,٥	٣	٤٦,٧	٣١	٤٧,٨	١١	٢١,٩	٢	٢٩,٨	٣٧	٤٠,٧	٢٤	٣٥,٥	٥٠	٥٠	عدم رغبتي في التعليم
٥٥	٢	-	-	-	-	-	-	-	١,١	١	١,٧	١	١	-	-	-	مستبعد
-	٣٧	-	١٧	-	٢٠	-	١٠٠	-	١٤	-	٩٣	-	٥٩	-	١٤١	-	عدم الاستجابة

* توجد إمكانية لتقبل أكثر من بديل.

جدول رقم (٣)
نسب عدم استكمال التعليم*

الاسم	شركة ١	شركة ٢	شركة ٤	شركة ٥	شركة ٦	شركة ٧	الإجمالي
د	%	د	%	د	%	د	%
٣٣	٣٣٫٧	٧٤	٤٧٫١	٥	٨٫٣	٩	١٣٫٨
١٤	١٨٫٤	١٨	١١٫٥	٦	١٧٫١	٥	٦٫٥
١	١	١	١٫٦	-	-	-	٣
١	١	٢	١٫٣	-	-	١	١٫٣
١	١	-	-	١	٢٫٩	-	٢
٢٠	٢٠٫٥	٥٣	٣٣٫٨	٩	٢١٫٦	٦	٨٫٨
٢	٢	٨	٥٫١	٣	٧٫٩	٤	٥٫١
٢٦	٣٦٫٥	٢٧	٢٣٫٦	٨	٢١٫١	١٦	٢١٫٥
-	-	١	١٫٦	-	٢٫٩	-	٢
٩٨	١٥٧	-	١١٩	-	٢٥	٢٢	٥٠٤

* توجد إمكانية لاختيار أكثر من خيار .

ويتضح من الجدول السابق أن أهم أسباب عدم استكمال التعليم تتمثل في عدم كفاية دخل الأسرة ، وأجاب بذلك نسبة ٣٤٣٪ منهم ، ويلى ذلك السبب المتعلق بعدم الرغبة الشخصية في التعليم ، وأجاب بذلك نسبة ٣١٥٪ منهم ، ثم السبب المتعلق بحاجة الأسرة لعملهم ، وكان السبب الأقل أهمية يتمثل في انخفاض المجموع .

وعلى مستوى الشركات نجد أن الأهمية النسبية للأسباب المتعلقة بعدم الرغبة الشخصية في التعليم قد تفوقت على غيرها من الأسباب في أربع شركات ، منها شركة وصلت النسبة بها إلى ٥٠٪ . ومن ثم فقد يرجع ارتفاع الأهمية النسبية للأسباب المتعلقة بالعوامل الاقتصادية إلى ارتفاع عدد من أجابوا بذلك في الشركة رقم (٢) وهي شركة قطاع خاص كبير ، وتقع في منطقة حضرية متخلفة ، ومع ذلك ترتفع بها نسب الحاصلين على مؤهلات متوسطة وأقل من المتوسطة وينسبة ٥٦٦٪ من عينة البحث في هذه الشركة (انظر جدول رقم ٤ بالفصل الأول*) ، وقد يكون ذلك راجعا أيضا إلى قربها من مراكز حضرية أخرى (في محافظة الجيزة) ، وبالتالي فإن الكثرة العددية لهذه الفئة ساهمت في ارتفاع الأهمية النسبية للسبب المتعلق بعدم كفاية دخل الأسرة على المستوى الإجمالي لعينة البحث .

وبشكل عام يلاحظ أن الأسباب المتعلقة بالعملية التعليمية ومشكلاتها تحظى بأقل الاستجابات ، في حين نجد أن الأسباب المتعلقة بعدم الرغبة الشخصية في التعليم ، تمثل أهم العوامل بالنسبة لأفراد العينة ، سواء غير المتعلمين ، أو الذين لم يستكملوا تعليمهم ، وخاصة بالنسبة للشباب في الفئة العمرية أقل من ٣٠ سنة^(٣١) . وقد يرجع ذلك إلى تأثير السياق الثقافي والاجتماعي على توجهات الأفراد في المجتمع نمو التعليم والعمل ، وخاصة فئة الشباب ، حيث إن انتشار البطالة بين الشباب ، وخاصة الشباب المتعلم ،

* بيان مصسوب من الجدول المذكور بالمتن .

وانخفاض المستوى الاجتماعى والثقافى لدى بعض الأفراد فى المجتمع الذين ينتمون إلى شرائح اجتماعية تقل لديهم قيمة التعليم ، وأهمية التعليم فى ذاته ، كل هذه الظروف تؤثر فى اختيارات الأفراد - خاصة الشباب - سواء بالنسبة للتعليم أو بالنسبة للعمل . ففى كثير من الأحيان يكون اختيار العمل أهم من اختيار التعليم ، حيث إن العمل يمثل أسلوب حياة بالنسبة للأسر الفقيرة . ومن ناحية أخرى ، وفى ظل وجود طلب مرتفع من سوق العمل على الفئات غير المتعلمة ، أو الفئات المتعلمة غير المؤهلة للعمل فى الصناعة ، فإن ذلك يشجع الشباب على عدم الاهتمام بالتعليم . كذلك فإن أصحاب الأعمال يضطرون - فى أحيان كثيرة - إلى تشغيل مثل هذه الفئات ، نظراً لنقص المهارات المطلوبة ، وعدم توافرها فى سوق العمل .

ب - الأوضاع التعليمية للعاملين وظروف العمل

للتعرف على مدى ملائمة الأوضاع التعليمية للعاملين مع العمل الذى يقومون به استخدمت ثلاثة مؤشرات هى : مدى سهولة الحصول على عمل ، ومدى مناسبة العمل لقدرات العامل ، وأيضاً مدى مناسبة العمل مع تخصص العامل . وبالرغم من التنوع الكبير بين أفراد عينة البحث من ناحية المستوى التعليمى ، والتخصص التعليمى ، والسن ، والمهن ، والنوع ، إلا أن النتائج أوضحت عدم وجود اختلافات كبيرة بين أفراد عينة البحث بالنسبة لرضائهم عن أوضاعهم فى العمل ، وأحد المؤشرات المهمة لذلك هو النتائج الإجمالية على مستوى الشركات فقد أجابت نسبة كبيرة من أفراد العينة بلغت ٨٣٫٣٪ بأنهم استطاعوا الحصول على عمل بسهولة (جدول رقم ٤) ، أما النسبة الباقية والتى لا تتعدى ١٦٪ من أفراد العينة والذين أجابوا بعدم استطاعتهم الحصول على عمل بسهولة ، فقد كان أهم سبب أبوه لذلك هو أنه لم تكن توجد أمامهم فرصة عمل أخرى متاحة ، وأجاب بذلك نحو ٥٣٫٩٪ منهم (جدول رقم ١٠ بالمحقق) .

ويوضح جدول رقم (٥) مدى مناسبة العمل لقدرات العامل .

جدول رقم (1)
مدى سهولة الحصول على عمل

الدرجة	شركة ١	شركة ٢	شركة ٣	شركة ٤	شركة ٥	شركة ٦	شركة ٧	المتوسط
د	٪ ٢٣	٪ ١٨٥	٪ ٢١٦	٪ ٤٩	٪ ٧٠	٪ ٨٥	٪ ٨٢	٪ ٨٢
ب	١٤	١٣	٢٩	١٩	٨	١١	٧	١٥١
ج	٢	٣	٥	٢	٢	١	٢	١١
د	٢٤٩	١٠٠	٢٥٠	١٠٠	٧٠	١٠٠	٦٠	١٠٠

جدول رقم (2)
مدى ميسرة العمل لقرابة العالم

الدرجة	شركة ١	شركة ٢	شركة ٣	شركة ٤	شركة ٥	شركة ٦	شركة ٧	المتوسط
د	٪ ٢١	٪ ٢١٢	٪ ٢٠٧	٪ ٨٤	٪ ٥٩	٪ ٨٢	٪ ٤٩	٪ ٨١
ب	٧	٢٤	٣٢	١٠	٥	٨	٨	١١٤
ج	٢٤٩	١٠٠	٢٥٠	١٠٠	٧٠	٦٠	٦٠	١٠٠

حيث يتضح من الجدول أن غالبية أفراد العينة وينسبة ٨٥٪ منهم أجابوا بأن العمل الحالي مناسب لقدراتهم ، والنسبة الباقية تمثل ١٥٪ منهم هم الذين أجابوا بأن العمل غير مناسب لقدراتهم .

ويرى ٣٥٩٪ ممن أجابوا بعدم مناسبة العمل لقدراتهم أن السبب في ذلك يرجع إلى أن العمل غير مناسب لتخصصهم ، تلاها نسبة من أجابوا بأنها (الشغلنة التي لقيتها) ، وينسبة ٣٠٣٪ منهم (جدول رقم ١١ بالملحق) .

كذلك نجد أن ٧٢٧٪ من أفراد العينة يرون أنهم يعملون في مجال تخصصهم ، وقد يكون ذلك راجعاً إلى توسيع السؤال رقم (٢٥) ليشمل التخصص التعليمي والخبرة المكتسبة من العمل (جدول رقم ٦) .

جدول رقم (٦)
مدى مناسبة العمل لتخصص العامل

الاستجابة	ك	%
نعم	٧٢٨	٧٢٫٧
لا	٢٧٣	٢٧٫٣
المجموع	١٠٠١	١٠٠

أما عن أسباب عدم عمل بعض أفراد العينة في مجال تخصصهم فقد أجابت نسبة كبيرة منهم بلغت ٦٤٫١٪ ، بأنهم لم يجدوا العمل الذي يناسب تخصصهم ، تلاها نسبة من أجابوا بسهولة الحصول على هذا العمل ، ومنتت ٣٠٫٤٪ منهم (جدول رقم ١٢ بالملحق) .

وبصفة عامة ، يلاحظ عدم وجود اختلافات واضحة في استجابات أفراد عينة البحث بحسب الشركات ، نظراً لارتفاع مؤشرات الرضاء عن العمل بين غالبية أفراد العينة ، وذلك على الرغم من أن غالبيتهم لا يعمل بالفعل في أعمال تتناسب مع مؤهلاتهم وتخصصاتهم التعليمية .

وهذا التوافق الكبير بين أفراد عينة البحث فى الرضاء عن أوضاعهم فى العمل يرجع إلى أن أكثر من نصف أفراد العينة غير حاصلين على مؤهلات تعليمية ، واعتمدوا بصفة أساسية على الخبرة المكتسبة من العمل من خلال التدريب وممارسة العمل ، وبالتالي فإنهم يعتقدون بأن العمل الحالى مناسب لهم سواء من ناحية التخصص ، أو القدرة على أدائه .

وهذا مؤشراً أيضاً على تأثير البعد الاجتماعى والثقافى على احتياجات الأفراد للعمل التى تحكمها فى الغالب متغيرات البيئة الاجتماعية والاقتصادية المحيطة بهم . فقد اتضح أن أغلب العاملين الذين لم يحصلوا على مؤهلات تعليمية ، أو لم يستكملوا تعليمهم يرجع ذلك إلى رغبتهم الشخصية فى ترك التعليم والالتحاق بالعمل ، وانعكس ذلك فى رضائهم عن أوضاعهم المهنية الحالية .

رابعاً : الاحتياجات التعليمية للعاملين

أجاب حوالى ٤٤٪ من أفراد العينة بأنهم يحتاجون إلى تعليم جديد وهى نسبة تعد عالية كما توجد نسبة بلغت ٥٦٫١٪ من أفراد العينة أجابوا بعدم احتياجهم إلى تعليم جديد ، وإذا استبعد من هذه النسبة الأخيرة من أجابوا بذلك فى الشركة رقم (١) (وهى شركة قطاع أعمال عام) ، وهذه الشركة كانت فى مرحلة الخصخصة وقت إجراء البحث ، فقد كان من المتوقع أن ترتفع نسبة من أجابوا باحتياجهم إلى تعليم جديد إلى أكثر من ذلك ، فهذه الشركة تقل فيها نسبة العاملين الذين يحتاجون إلى تعليم جديد عن غيرها من الشركات الأخرى ، حيث وصلت هذه النسبة إلى حوالى ٨٠٪ من عينة البحث بها ، وهذا له ما يبرره فى إطار عملية الخصخصة ، التى تتطلب الاستغناء عن بعض فئات العمالة بالشركات التى تخضع لهذه العملية . أما فيما عدا ذلك فلا توجد اختلافات واضحة بين الشركات فيما يتعلق بمدى احتياج العاملين أو عدم احتياجهم إلى

تعليم جديد ، فى حين تزداد - بشكل واضح - نسبة احتياج العاملين إلى تعليم جديد فى بعض الشركات - مثل الشركتين رقم ٤ ورقم ٧- فهذه الشركات لديها اهتمام بأعمال التطوير وتحديث التكنولوجيا بها ، وانعكس ذلك فى تزايد رغبة العاملين بها من أجل رفع وتحسين مستوياتهم التعليمية (جدول رقم ٧) .

أما بالنسبة لأنواع الاحتياجات التعليمية للعاملين فتكشف النتائج عن أن هناك تطلعا وطموحا لدى فئات عديدة من العاملين (ممن أجابوا باحتياجاتهم إلى تعليم جديد) نحو أنواع حديثة من التعليم تناسب ظروف العصر . ومن هنا حظيت نسبة من يحتاجون إلى تعلم كمبيوتر على أعلى نسبة من الاستجابات (٤٧,٤٪) ، تلاها نسبة من يحتاجون إلى تعلم لغة أجنبية (١٨,٩٪) ، وأيضا نسبة من يرغبون فى الحصول على تعليم عال (١٨,٢٪) ، وفى ذات الوقت توجد اختلافات نسبية بين العاملين على مستوى الشركات فيما يتعلق بهذه الاحتياجات ، فعلى سبيل المثال ، ترتفع بشكل واضح نسبة من يحتاجون إلى تعليم عال ، ولغة أجنبية ، وكمبيوتر فى شركة رقم (٤) ، كما ترتفع نسبة من يحتاجون إلى تعلم لغة أجنبية وكمبيوتر فى شركة رقم (٧) (جدول رقم ٨) .

ومن ناحية أخرى وكما سوف يتضح من تحليل الجداول المركبة أنه يوجد تنوع كبير فى الاحتياجات التعليمية للعاملين بحسب تنوع واختلاف أفراد العينة من حيث المستوى التعليمى والتخصص التعليمى ، والمؤشرات النوعية الأخرى ، مما يشير إلى أهمية التحليل حسب الخصائص الديموجرافية للعاملين .

جدول رقم (۷)
هذه احتیاج الامم المتحدة الى تعليم جديد

المساحة	٧ شبر	٦ شبر	٥ شبر	٤ شبر	٣ شبر	٢ شبر	١ شبر	المساحة
% د	% د	% د	% د	% د	% د	% د	% د	
٤٣٩	٦٦٧	٤٠٠	٣١	٧٨٣	١٧	٦٦٤	٤٣٠	١٣٠
٥٦٢	٣٣٣	٢٠٤	٢٠	٧٦٧	٤٣	٣٨٦	٣٧	٤٨٦
١٠٠	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦٦	١٠٠	٦٠	١٠٠	١٠٠

جدول رقم (٨)
أنواع الاحتياجات التعليمية للعاملين

أنواع الاحتياجات التعليمية	شركة ١	شركة ٢	شركة ٣	شركة ٤	شركة ٥	شركة ٦	شركة ٧	الإجمالي
د	%	%	%	%	%	%	%	%
إعداد القراءات والكتابات	٨٠	٧٧	٨	٣	٧	١	١	١٥
تعليم أساسي	١٣	١٠	١٠	٣	٢	١٢	٢	٤٣
تعليم فني متوسط	٢٤	١٨	٢	١٩	٢	١	٣	٦٤
تعليم عال	١٧	٢٠	١٢	٣٧	٥	١٢	١	٨٠
تعليم اللغة الإنجليزية	٢	١٨	٣٢	٢٤	٢	١١	١٠	٨٣
تعليم كمبيوتر	١٧	٥٣	٢٠	٤٣	٧	١٧	٣٦	٢٠٨
تعليم فني الجاسمي	٢	٢	١	٣	٧	١	١	٥
عدد المستفيدين	١٢٠	١٢٧	٤٣	١٧	١٧	٤٠	٤٣٩	-

• توجد إمكانية اختيار أكثر من بديل

الاحتياجات التعليمية وفقاً للخصائص الديموجرافية للعينة

١- الاحتياجات التعليمية والمستوى التعليمي والتخصص التعليمي

ترتفع نسبة من يحتاجون إلى تعليم جديد بشكل واضح كلما ارتفع المستوى التعليمي . فقد بلغت نسبة من يحتاجون إلى تعليم جديد في فئة أصحاب المؤهلات التعليمية ٥١٪ منهم* ، ووصلت النسبة في فئة المتعلمين تعليماً عالياً إلى ٧٠٫٣٪ ، ومن ناحية أخرى اتضح أن نسبة من يحتاجون إلى تعليم جديد في فئة الأميين ترتفع نسبياً ، ويرجع ذلك بالطبع إلى وجود احتياج لدى الغالبية منهم لتعلم القراءة والكتابة ، وقد أجاب بذلك نسبة ٧٤٪ ، كما أن بعضهم وبنسبة بسيطة يرغب في الحصول على الشهادة الابتدائية (جدول رقم ١٣ بالملحق) .

وقد سبقت الإشارة إلى أن نسبة من يحتاجون إلى تعليم جديد ترتفع بشكل واضح في فئتي التعليم فوق المتوسط ، والتعليم العالي ، ويرجع ذلك إلى أن أغلبهم يعملون في مهن إدارية عليا ، أو فنية عليا ويحتاجون في ممارسة أعمالهم إلى تعلم علوم العصر مثل الكمبيوتر ، وتعلم لغة أجنبية ، فقد وصلت نسبة من يحتاجون إلى تعلم كمبيوتر في فئة المتعلمين تعليماً عالياً إلى ٧٦٫٩٪ ، تلاها فئة المتعلمين تعليم متوسط بنسبة ٦٠٫٩٪ منهم ، ثم المتعلمين تعليماً فوق المتوسط بنسبة ٥٨٫٨٪ منهم . كذلك يلاحظ ارتفاع نسبة من يحتاجون إلى تعلم لغة أجنبية في هذه الفئات (جدول رقم ١٤ بالملحق) .

كما اتضح من بيانات الجدول السابق أن هناك نسبة مرتفعة من حملة المؤهلات المتوسطة وفوق المتوسطة أبوا احتياجهم إلى الحصول على تعليم عال أو جامعي بنسب (٣٣٫٣٪ ، و ٢٦٫٥٪ على التوالي) وذلك نظراً لأن بعضهم يشغل مناصب إدارية أو إشرافية . أما بالنسبة للتحليل على مستوى التخصصات التعليمية فقد أجاب ٦٣٪ من خريجي التعليم العام (وأغلبهم من

* نسبة محسوبة من بيانات الحاصلين على الإعدادية إلى الحاصلين على تعليم عال .

الحاصلين على الإعدادية) باحتياجهم إلى تعليم فنى متوسط ، وقد يكون ذلك راجعاً إلى أنهم يعملون فى الأقسام الإنتاجية ، وبعضهم من عمال الإنتاج ، ومن ثم فهم يحتاجون إلى هذا النوع من التعليم الذى يناسب مجال العمل الذى يقومون به .

ويصفة عامة اتضح عدم وجود اختلافات كبيرة فى استجابات عينة البحث حول احتياجاتهم التعليمية باختلاف التخصص التعليمى ، (الجدول رقم ١٥ ، ١٦ بالملحق) .

ويستخلص من هذه النتائج - بشكل عام - أنه كلما ارتفع المستوى التعليمى للشخص ، ازدادت احتياجاته التعليمية وخاصة فى المجالات والتخصصات التعليمية الحديثة مثل الكمبيوتر واللغة الأجنبية ، وعلى العكس من ذلك نجد أنه كلما انخفض المستوى التعليمى للشخص قلت رغبته فى الحصول على تعليم جديد ، أو تواضعت إلى حد الاكتفاء بتعلم القراءة والكتابة . وهذا يؤكد على أهمية التعليم بدوره المؤثر فى تنمية الوعى الثقافى لدى الأفراد حيث إن المتعلمين يكونون أكثر إدراكاً بأنهم يحتاجون باستمرار إلى تحسين مستوياتهم التعليمية من أجل تحقيق التنمية الذاتية ، وفى الوقت ذاته تحقيق التقدم والاستقرار فى العمل .

ب - الاحتياجات التعليمية والسن

يلاحظ وجود اختلافات فى استجابات العاملين فيما يتعلق باحتياجاتهم التعليمية بحسب السن فقد اتضح أن نسبة من يحتاجون إلى تعليم جديد ترتفع كلما انخفض السن ، وتنخفض كلما ارتفع السن لتصل إلى أدناها فى فئة السن من ٥٦ سنة فما فوق ، (جدول رقم ١٧) بالملحق) .

وتزيد الحاجة إلى تعليم جديد لدى الشباب فى العينة فى الفئة العمرية من سن ١٦ سنة إلى أقل من ٤١ سنة ، وخاصة فى الفئة العمرية من سن ١٦ سنة

إلى سن أقل من ٢١ سنة (جدول رقم ١٨ بالملحق) ، وقد يرجع ذلك إلى وجود نسبة عالية من الشباب فى عينة البحث غير متعلمين أو لم يستكملوا تعليمهم إلى مراحل العليا ، وخاصة فى فئة السن الصغيرة من سن ١٦ سنة إلى أقل من ٢١ سنة ، حيث إن حوالى ٤٢٪^(٥) منهم فى مستوى تعليمى أقل من المتوسط ، وبعضهم غير متعلمين ، كما أن نسبة عالية من عينة البحث يعملون فى تخصصات غير تخصصاتهم ، حيث أن أغلب العاملين فى الإنتاج من خريجي تجارة أو التعليم العام (انظر جدول رقم ٥) بالملحق .

وبالرغم من عدم وجود اختلافات كبيرة فى استجابات المبحوثين فى نوعية الاحتياجات التعليمية بين الفئات العمرية المختلفة ، إلا أنه يلاحظ وجود شريحة من الشباب فى حاجة إلى استكمال التعليم سواء إلى مرحلة التعليم المتوسط أو التعليم العالى . أما كبار السن فتزيد لديهم الحاجة إلى تعلم كمبيوتر أو لغة أجنبية ، وهم فى الغالب من الحاصلين على مؤهلات تعليمية عالية ، ويشغلون مناصب إدارية وإشرافية عليا ، ومن ثم فإن هذه النتائج تتفق مع النتائج - السابق ذكرها - التى تتناول الاحتياجات التعليمية للعاملين والمستوى التعليمى والتخصص التعليمى .

ج- الاحتياجات التعليمية والمهنة

تكاد تتفق التحليلات المتعلقة بالاحتياجات التعليمية والمهنة مع ما سبق ذكره من نتائج وتحليلات ، حيث نجد أن الاحتياجات التعليمية للعاملين تختلف باختلاف المستوى المهنى ، فالعاملون فى المستويات الإدارية والإشرافية العليا تتركز احتياجاتهم بشكل ملحوظ فى الحاجة إلى تعلم كمبيوتر ، ثم لغة أجنبية ، ونفس النتيجة نجدها لدى أصحاب التخصصات المهنية العليا سواء فنية أو غير فنية .

* نسبة محسوبة من بيانات جدول رقم (١) بالملحق .

أما بالنسبة للعاملين فى الأعمال الفنية (من الحاصلين على تعليم متوسط فنى) فإن نسبة عالية منهم تبلغ ٣٧,٧٪ فى حاجة إلى استكمال التعليم العالى . فى حين تنخفض نسبة هذا الاحتياج لدى العاملين فى المهن الإدارية والكتابية المتوسطة لتصل إلى ٢٢,٥٪ منهم .

كذلك يتضح أن عمال الإنتاج نظراً لتنوع مستوياتهم التعليمية ما بين أسمى ، وتعليم متوسط ، فقد أجاب ٢٤٪ منهم باحتياجهم إلى تعلم القراءة والكتابة ، وبعضهم بنسبة ٢٢,١٪ يرغب فى الحصول على تعليم فنى متوسط فى مجال العمل ، وهناك أيضاً من يرغب فى استكمال التعليم العالى وينسبة ١٠,٦٪ منهم ، وهؤلاء فى الغالب من الحاصلين على تعليم متوسط : (الجدول رقم ١٩ ، ٢٠ بالملحق) . وبصفة عامة يعكس هذا التحليل وجود توافق بين المستوى التعليمى والمهنة ونوع الاحتياجات التعليمية .

د- الاحتياجات التعليمية والنوع

تتفوق نسبة الإناث اللائى يرغبن فى الحصول على تعليم جديد على نسبة الذكور فى عينة البحث . فقد أجاب ٣٠,١ من الذكور باحتياجهم إلى تعليم جديد ، وهم يمثلون ٤١,٣٪ من إجمالى الذكور فى عينة البحث . فى حين أجاب بذلك ١٣,٨ من الإناث يمثلن نسبة ٥٠,٧٪ من إجمالى الإناث* ، وذلك على الرغم من تقارب المستوى التعليمى للذكور مع المستوى التعليمى للإناث فى عينة البحث ، وقد يكون ذلك راجعاً إلى وجود نسبة عالية من الحاصلات على تعليم متوسط . (جدول رقم ٢١ بالملحق) .

كذلك يتضح وجود تقارب فى استجابات الذكور والإناث بالنسبة لأنواع الاحتياجات التعليمية ، بل يكاد يكون هناك تطابق بينهما فى بعض هذه

* نسبة مستخلصة من إجمالى عدد الذكور والإناث فى العينة .

الاحتياجات ، وقد يرجع ذلك إلى تطابق المستوى التعليمى بينهما (كما سبقت الإشارة إلى ذلك) .

ويستخلص من هذه النتائج فى جمعتها وجود احتياج لدى جانب كبير من العاملين لرفع وتحسين مستوياتهم التعليمية ، كما تتنوع الاحتياجات التعليمية لهؤلاء العاملين ، مع وجود اختلافات - إلى حد ما - فى الاحتياجات التعليمية وأنواعها باختلاف المستوى التعليمى ، والمهنة ، والسن ، فكل فئة تحتاج إلى نوع من التعليم الذى يؤدى إلى الارتقاء بمستوى أدائها للعمل ، وعلى الرغم من أهمية ما أبداه بعض أفراد عينة البحث من رغبة فى تحسين أوضاعهم التعليمية . إلا أن أغلب الاحتياجات التى أشاروا إليها تكاد تكون متواضعة إلى حد كبير ، فأصحاب المستويات التعليمية العليا ، والمناصب العليا تتركز احتياجاتهم التعليمية فى تعليم كمبيوتر ولغة أجنبية ، وهى تمثل أبسط الاحتياجات فى علوم العصر ، كذلك فإن أغلب العاملين فى الإنتاج وفى الأعمال الفنية غير مؤهلين تعليمياً لأداء هذه الأعمال ، ولذلك فقد تمثلت احتياجاتهم التعليمية فى الحصول على تعليم فنى يناسب أداء العمل الذى يقومون به ، أو استكمال التعليم إلى مراحله العليا .

خامساً : جهود المؤسسات الصناعية والجمود المجتمعية فى تعليم وإعداد العاملين للعمل
تكشف التحليلات السابقة عن العديد من المؤشرات التى تدل على أن النظام التعليمى فى المجتمع لا يتيح تخريج القوى العاملة المؤهلة تأهيلاً مناسباً لاحتياجات سوق العمل فى الصناعة فى العصر الحديث . وفى ذات الوقت لا يوجد اهتمام كاف من مؤسسات الأعمال بتنمية الموارد البشرية بها عن طريق التعليم ، وإنما يتركز اهتمامها الأساسى فى التدريب المهنى على أداء العمل لتوفير احتياجاتها من العمالة عن هذا الطريق لسد العجز فى مصادر العمالة التى يتيحها النظام التعليمى ، وهو يعتبر نوراً أساسياً لمؤسسات الأعمال فى الوقت الحاضر^(٣٣) . ولكن من ناحية أخرى فقد كشفت النتائج عن أن العمال

لديهم احتياجات لتطوير وتحديث مهاراتهم لتناسب أداء العمل الذى يقومون به ، ومن ثم فإن هذا يلقي بمسئولية على مؤسسات التعليم ومؤسسات العمل ، لى تتيح لهم فرص التعليم المستمر مدى الحياة ، والتدريب وإعادة التدريب ، لتلبية احتياجاتهم . وفى ذات الوقت فإن تطبيق هذه النظم الحديثة أصبح متطلباً أساسياً فى العصر الحديث لتنمية مهارات وقدرات العاملين باستمرار لمواكبة التطور والتغير التكنولوجى المتسارع ، وعجلة الإنتاج ، التى تقف على أعتابها كثير من البلاد النامية ، ومنها مصر فى الوقت الراهن .

فلقد أصبحت عملية تعليم وإعداد العاملين للعمل فى العصر الحديث عملية مستمرة ، وتقوم على المشاركة بين المؤسسات التعليمية ، ومؤسسات الأعمال ، وغيرها من المؤسسات المجتمعية الأخرى ، من أجل إتاحة الفرصة لأفراد القوى العاملة لتنمية وتطوير مهاراتهم باستمرار فى خضم التغيرات المتلاحقة فى أسواق العمل . ومن هنا فقد اكتسبت عملية التعلم مدى الحياة ، والتعلم أثناء العمل أهمية متزايدة فى العصر الحديث^(٣).

ومن ثم ، فإن النتائج فى هذا المحور تعد استكمالاً للنتائج السابقة وتختص بمناقشة دور المؤسسات المجتمعية ، والمؤسسات الصناعية فى تنمية وتطوير أداء العاملين فى الصناعة من خلال مجموعة من المؤشرات تتمثل فى برامج محو الأمية المتاحة للعاملين سواء من قبل المؤسسات الصناعية ، أو من قبل الهيئات المختصة بذلك فى المجتمع . ثم الفرص التعليمية التى تتيحها الشركات للعاملين ، ومن المعروف أن هناك نظاماً مؤسسية لتعليم وتدريب العاملين داخل الشركات ، منها المدارس والفصول الصناعية الملحق بالشركات ، ومنها نظام التعليم المزدوج . إضافة إلى جهود المجتمع والمؤسسات الأخرى التى من المفترض أن تقوم بأوار مهمة ومتصلة فيما يتعلق بتعليم وثقافة العاملين خاصة فى الصناعة ، مثل وزارة القوى العاملة والهجرة التى تتبعها الجامعة العمالية ، والنقابات العمالية ، واتحاد الصناعات ، وغيرها من الهيئات الحكومية ، وهى

كلها هيئات منشأة طبقاً للقانون لأداء مثل هذه الأغراض . إضافة إلى هيئات المجتمع المدني والتي من أهمها جمعيات رجال الأعمال^(٢٤) .
كما يستخدم البحث - أيضاً - مؤشر الخدمات التثقيفية التي تقدم للعاملين سواء من خلال المؤسسات الصناعية ، أو من خلال المؤسسات المجتمعية الأخرى المنوط بها ذلك .

جهود المؤسسات الصناعية

١- برامج محو الأمية بالشركات

أوضحت النتائج عدم توافر برامج لمحو الأمية في العديد من الشركات ، وخاصة شركات القطاع الخاص على الرغم من ارتفاع نسبة غير المتعلمين في عينة البحث ، ومعظمهم يعانون الأمية جدول رقم (٩) .

في حين نجد أن نسبة لا بأس بها من العاملين في شركات القطاع العام أجابوا بوجود برامج محو الأمية بالشركة ، وهذا راجع إلى أن هذه الشركات تطبق القوانين المتعلقة بذلك . كما أنه من الملاحظ أن شركة واحدة من شركات القطاع الخاص وهي شركة رقم (٧) يتوافر بها هذا النظام ، فهذه الشركة تعتبر من الشركات الحديثة التي أنشئت في ظل قوانين الاستثمار، وتعمل الإدارة بها باستمرار على تحديث وتطوير منتجاتها لتتناسب الأسواق العالمية حيث إنها توجه إنتاجها كله ونسبة ١٠٠ ٪ للتصدير .

أما عن ظروف هذه البرامج ، فقد اتضح أن ٧٣٫٥ ٪ من العاملين الذين حصلوا على هذه البرامج قد استفادوا منها ، في حين أجاب ٢٦٫٥ ٪ بعدم استفادتهم من برامج محو الأمية . وتركزت أهم جوانب الاستفادة من هذه البرامج في معرفة القراءة والكتابة ، وأجاب بذلك نسبة ٥٠ ٪ منهم ، تلاها نسبة من أجابوا بالحصول على شهادة محو الأمية ، ثم من أجابوا بأنهم استفادوا من هذه البرامج في التعيين في الشركة التي يعملون بها ، باعتبار أن تعلم القراءة والكتابة من شروط التعيين في الشركات الصناعية ، وذلك وفقاً للقانون .

جدول رقم (٩)
مدى وجود برامج لمحو الأمية بالمشركة

الإجمالي	شركة ٧		شركة ١		شركة ٥		شركة ٤		شركة ٣		شركة ٢		شركة ١		المجموع
	د	%	د	%	د	%	د	%	د	%	د	%	د	%	
٧٧,٢	٨٨	٨٧,٥	١٤	٢٣,٢	١	—	—	—	٢٩,٢	٣٦	٢٣,٠	١	٢٩,٧	١٥,٦	١٣١
٧٢,٨	٢٦,٢	١٢,٥	٢	٣,٦	٢١	١٠٠,٠	٢١	١٠٠,٠	١٤	٧,٨	١٧	٧,٤	٦,٠	٨,٥	
١٠٠	٢٦,٠	١٠,٠	١٦	١٠,٠	٢٠	١٠,٠	٢١	١٠,٠	٣٤	١٠	٢٨	١٠,٠	٤٣	١٣,١	المجموع

أما من أجابوا بعدم استفادتهم من هذه البرامج - وعددهم محدود لا يتجاوز ٢٦ فرداً - فيرجع ذلك الى أن حوالى أكثر من نصفهم وبنسبة ٥٣,٨ ٪ منهم ملمون بالقراءة والكتابة . وتنوعت بعد ذلك أسباب عدم الاستفادة من هذه البرامج منها عدم تعلم أى شئ ، أو أن مواعيد الدراسة لا تتناسب مع مواعيد العمل (الجدول من رقم ٢٢ الى رقم ٢٤ بالملحق) .

وعن مدى وجود أساليب ووسائل لتحفيز العاملين على الانضمام لهذه البرامج أو الانتظام بها، سواء بالثواب أو العقاب . فقد أجاب نسبة ٨٣,٧ ٪ بأنه لا توجد مكافآت أو حوافز للمنتظمين فى الدروس ، كما أجاب ٧٨,٦ ٪ بأنه لا يوجد عقاب أو جزاء لغير المنتظمين فى هذه البرامج (الجدولان رقما ٢٥ ، ٢٦ بالملحق) .

ب- الفرص التعليمية والتدريبية للعاملين

أجاب ٩٣ ٪ من عينة البحث بأن الشركة لا تتيح لهم أية فرص تعليمية كما يوضح جدول رقم (١٠) .

جدول رقم (١٠)		
مدى إتاحة الشركات للفرص التعليمية		
الاستجابة	ك	٪
نعم	٧٠	٧
لا	٩٣١	٩٣
المجموع	١٠٠١	١٠٠

أما بالنسبة لأنواع الفرص التعليمية التى تتيحها الشركات لهم ، فقد أجاب بذلك نسبة ٧ ٪ فقط من أفراد العينة وعددهم ٧٠ فرداً ، وهى تتمثل أساساً فى الحصول على نورات كمبيوتر ، ونورات لغة أجنبية ، وأغلب هؤلاء من خريجي التعليم المتوسط والتعليم العالى ، بالإضافة إلى إتاحة الفرصة لبعض الأشخاص للانتساب للتعليم ، واستكمال تعليمهم . كما أن قلة منهم حصلوا على منح وبعثات للخارج ، جدول رقم (١١) .

جدول رقم (١١)

أنواع الفرص التعليمية *

أنواع الفرص التعليمية	١		٢		٣		٤		٥		٦		الإجمالي
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
دورات كمبيوتر ٨	٨٠٠	١	١٦٧	١٤	٤٢٤	١	٣٢٣	٩	٥٠٠	٣٣	٤٧٩		
دورات لغة أجنبية -	-	-	-	-	٢٢	١	٦٦٧	٣٢٣	-	-	٣٢٩		
الانساب للتعليم ١	١٠٠	١	١٦٧	٢	٦١	٢	٦٦٧	٤	٢٢٢	١٠	١٤٣		
برنامج مبارك/كول ١٠	١٠٠	٦	١٠٠	٣٣	١٠٠	٣	١٠٠	١٨	١٠٠	٧٠	١٠٠		
منح وبعثات الخارج -	-	٣	٥٠٠	٢	٦١	-	-	١	٥٦	٦	٨٦		
محو أمية ١	٠	١	٦٧	٢	٦١	-	-	٥	٢٧٨	٩	١٢٩		
إجمالي المستجيبين ١٠	-	٦	-	٢٢	-	٣	-	١٨	-	٧٠	-		

* توجد إمكانية اختيار أكثر من بديل .

وقد أبدى البعض ونسبة حوالى ٢٦٪ منهم عدم استفادتهم من البرامج التعليمية التى أتاحت لهم ، ويرجع ذلك إلى ارتفاع التكلفة ، وأسباب أخرى متنوعة ، وكانت أهم مقترحاتهم أيضا لحل هذه المشاكل ، وتحسين الاستفادة منها تتمثل فى تقليل عدد العاملين فى كل دورة (وذلك على الرغم من قلة عدد الأفراد المستفيدين فعليا من هذه البرامج) ، وقد يكون الهدف من ذلك - من وجهة نظر العاملين - خفض التكلفة التى تتحملها الشركات ، وإتاحة الفرصة للاستمرار فى البرامج ، وجعلها فى غير أوقات العمل الرسمية بما لا يخل بسير العملية الإنتاجية ، ويحقق أقصى استفادة للعاملين وإدارة الشركة (الجداول من رقم ٢٧ إلى رقم ٢٩ بالملاحق) .

جدول رقم (١٧)
الخدمات التطبيقية التي تقدمها الشركة

الخدمات التطبيقية	شريحة ١	شريحة ٢	شريحة ٤	شريحة ٥	شريحة ٦	شريحة ٧	المجموع
ك	%	%	%	%	%	%	%
نسب	٢٢	٢٠	٢٩	١	-	٨٢	١٩١
مساعدات	١٠	١	٢٣	١	-	١٥	١١٥
رحلات ثقافية	٥	-	١٣	-	-	١	١٩
رحلات ترفيهية	٨٩	٢٢	١٢٠	١٣	٢٤	٢٠	٣٧٢
لم اشترك فيها	-	-	٢	-	-	-	٢٠
عدد المستفيدين	١١٠	٢٤	١٤١	١٦	٢٨	٨٣	٥٤٣

وبصفة عامة تشير هذه النتائج إلى ضالة الفرص التعليمية التي تتيحها الشركات للعاملين بها ، وقلة عدد الأشخاص الذين استفادوا من بعض هذه الفرص التي أتيت لهم .

إضافة إلى عدم توافر الخدمات التثقيفية التي تقدمها الشركة لهم ، فقد أجاب أكثر من نصف أفراد العينة وينسبة ٥٦٪ منهم بعدم حصولهم ، أو استفادتهم من هذه الخدمات ، في حين أن نسبة كبيرة أيضا تبلغ ٤٣٪ أجابوا بوجود خدمات تثقيفية (جدول رقم ٣٠ بالملحق) ، ولكن في واقع الأمر ، وكما يتضح من جدول رقم (١٢) فإن الخدمات التثقيفية التي تقدمها الشركات للعاملين تكاد تكون محدودة إلى حد كبير ، وتقتصر على الخدمات الترفيهية مثل الرحلات ، والتي حظيت على نسبة ٨٥٪ من الاستجابات ، وأغلبها رحلات "مضيف" ، ولا توجد اختلافات كبيرة في استجابات العاملين على مستوى الشركات ، وذلك فيما عدا شركة رقم (٧) حيث أشار العاملون بها إلى وجود خدمات تثقيفية تتمثل في عقد الندوات ، والمحاضرات التثقيفية .

الجهود المجتمعية

أما بالنسبة للجهود المجتمعية في مجال إعداد وتنمية القوى العاملة في الصناعة ، فقد اتضح من النتائج والتحليلات السابقة مجموعة من المؤشرات التي تكشف عن ضعف هذه الجهود ، سواء من خلال النتائج المتعلقة بانخفاض المستوى التعليمي للعاملين ، أو عدم تناسب تخصصاتهم مع العمل الذي يقومون به . وكل ذلك يرجع في الغالب إلى عدم الاهتمام سواء من جانب مؤسسات التعليم ، أو مؤسسات المجتمع الأخرى وخاصة مؤسسات الأعمال بتنمية وتطوير التعليم الفني الصناعي وخاصة في التخصصات التي تناسب احتياجات الصناعة ، وذلك بالرغم من وجود برامج تعليمية ونظم تعليمية متنوعة ، فعلى سبيل المثال فإن برنامج التعليم المزدوج المعروف باسم (مبارك/كول) أوضحت

النتائج أن الاستجابات حول مدى الاستفادة من هذا البرنامج تكاد تكون محدودة ، انظر جدول رقم (١١) .

وكما هو معروف فإن هذا النوع من التعليم أحيط باهتمام كبير عند إنشائه في مصر كتطوير لنظام التلمذة الصناعية ، وكان ذلك بناء على اتفاقية بين مصر وألمانيا ، وهو نمط من التعليم يحصل من خلاله الطالب على التعليم النظري في المدرسة الثانوية الفنية ، ويتم التدريب الميداني في المصانع ، مما يتيح له فرصة عمل بعد التخرج في المصنع الذي تدرب به ، ورغم ذلك فإن هناك مؤشرات على انخفاض عدد الخريجين بما لا يتناسب مع احتياجات سوق العمل^(٢٥) ، وقد يرجع ذلك إلى عدم التوسع في إنشاء مثل هذا النوع من المدارس في عديد من المناطق الصناعية .

١- برامج محو الأمية

كما اتضح أيضا من خلال مؤشرات جدول رقم (١٣) أنه لا توجد أية جهود واضحة فيما يتعلق ببرامج محو الأمية فقد أجاب ٧١٤٪ من غير المتعلمين في عينة البحث بأنهم لم يسبق لهم الحصول على برامج لمحو الأمية قبل الالتحاق بالعمل الحالي ، وأن من حصل منهم على هذه البرامج فقد حصل عليها من خلال الشركات التي يعملون بها- كما سبقت الإشارة إلى ذلك .

ب- إتاحة الخدمات التثقيفية والتعليمية

كذلك اتضح من النتائج أنه لا توجد جهات مجتمعية تقدم خدمات تثقيفية للعاملين بالشركات ، حيث أجاب عدد محدود من العاملين وبنسبة بسيطة تبلغ حوالي ١١٪ بأنه توجد جهات أخرى (غير الشركة التي يعملون بها) تقدم خدمات تثقيفية للعاملين (جدول رقم ٣١ بالمحق) . وأشاروا إلى أن هذه الجهات تتمثل في النقابات ، والمراكز البحثية ، ثم صندوق دعم صناعة الغزل والنسيج (جدول رقم ٣٢ بالمحق) .

جدول رقم (١٣)
مدى حصول العامل على برامج كمو الآتية قبل الإلتحاق بالعامل

الإستجابة	شريحة ١	شريحة ٢	شريحة ٣	شريحة ٤	شريحة ٥	شريحة ٦	شريحة ٧	الإجمالي
نعم	٢٨,٣	١٦	٣٢,٧	١٧	١٩,٩	٥	٢٥,٧	١٨,٨
لا	٨٧	١٩,٧	٣٣	١٧,٣	٧٢	٨٠,٩	٩	٨١,٣
عدد المستجيبين	١٤١	١٠٠	٤٩	١٠٠	٨٩	١٠٠	١٦	٣١٠

كما اتضح أن أغلب هذه الخدمات التثقيفية - من وجهة نظر العاملين - تتمثل فيما تتيحه لهم هذه الهيئات ، وخاصة النقابات العمالية ، من فرص ترفيهية من خلال الرحلات والمصايف ، وأجاب بذلك نسبة ٥٠,٥٪ ممن أجابوا بأنهم يستفيدون من هذه الخدمات . وتوزعت النسب الباقية على من يستفيدون من النوادي والبرامج الثقافية الأخرى ، وعددهم محدود ، حيث لا يمثلون سوى ٥٪ من عينة البحث . (جدول رقم ٣٣ بالملحق) .

ويستخلص من تحليل المؤشرات السابقة أنه على الرغم من تنوع وتعدد الجهات المنوط بها تعليم وتدريب العاملين على مستوى المجتمع ، سواء أكانت مؤسسات حكومية ، أو غير حكومية ، إلا أن الواقع يشير إلى أنها عبارة عن هياكل تنظيمية غير مؤثرة ، ولا تؤدي وظيفتها على الوجه المطلوب ، حيث لم ترد استجابات من عينة البحث تشير إلى أوجه استفادتهم الفعالة من الأدوار التي تقوم بها هذه المؤسسات ، وذلك رغم ما كشفت عنه النتائج فيما يتعلق بالاحتياجات التعليمية للعاملين إلى وجود نسبة كبيرة منهم في عينة البحث يحتاجون إلى تعليم جديد ، وكانت اختياراتهم تنبع في الواقع من احتياجاتهم الفعلية لأنواع معينة من التعليم تفيدهم في مجال عملهم ، فأغلب العاملين - خاصة من المتخصصين تخصصات مهنية عليا - يحتاجون لكي يؤدوا عملهم بكفاءة إلى الحصول على برامج تعليمية في مجال الكمبيوتر ، وتعلم اللغات الأجنبية ، وهي تمثل أبسط الاحتياجات التعليمية للعاملين في المؤسسات الصناعية . ويمكن تفسير ذلك في ضوء ما سبق أن أشير إليه من قضايا نظرية تشير إلى أهمية التعليم والتعليم المستمر للعاملين في الصناعات الحديثة وتطبيقاتها وخاصة في الصناعة ، مما يعنى وجود قصور في برامج تنمية وتطوير أداء العاملين ، كما أنه يمثل من مدخل التنمية البشرية المستدامة انتقاصا في حق العاملين سواء في تحقيق التنمية الذاتية عن طريق التعليم ، أو رفع مستوى أدائهم للعمل مما يهيئ لهم الاستقرار الوظيفي والمادى في العمل .

خلاصة

لعل أهم ما يستخلص من نتائج حول الأوضاع التعليمية للعاملين أن المشكلة الأساسية ليست في انخفاض المستوى التعليمي للعاملين فقط ، وإنما تتمثل في الأساس في عدم تناسب التخصصات التعليمية للعاملين مع متطلبات العمل الذي يقومون به في الصناعة ، فأغلب العاملين يعملون في الأقسام الإنتاجية ، ونسبة عالية منهم من الحاصلين على مؤهلات متوسطة نظرية ، ويظهر ذلك بشكل واضح في فئة الشباب (أقل من ٣٦ سنة) ، في حين يوجد عجز واضح ونقص في بعض التخصصات . كما أن خريجي شعبة غزل ونسيج رغم ضالة تمثيلهم في العينة ، والذي لا يزيد على ٢٨٪ فإن أغلبهم من المهندسين أو من كبار السن ، ويكاد لا توجد نسبة لها أهمية من العاملين في الإنتاج من الشباب من الحاصلين على مثل هذا النوع من التعليم .

ويشير هذا الطرح إلى إشكالية تتعلق بمدى قدرة النظام التعليمي في المجتمع على تزويد المؤسسات الصناعية بالعمالة المتعلمة والمتخصصة في الأعمال الصناعية الحديثة . كما يعكس أيضا الأوضاع غير المتوازنة بين سياسات التعليم ومخرجاته ، واحتياجات أسواق العمل المتغيرة في ظل تحديات التقدم التكنولوجي ، والعولة ، ومن ثم فإن هذه كلها مؤشرات مستحدثة لم يسبق تناولها ميدانيا في الدراسات السابقة .

وقد اتضح تأثير العولة على هذه الصناعة من خلال تطبيق اتفاقية "الكويز" وتوجه أغلب المصانع نحو تطوير صناعة الملابس الجاهزة بها ، حيث ازداد الطلب في الشركات على عمال الحياكة ، والذي أدى إلى دخول الإناث لهذه المهنة بشكل كبير في السنوات الأخيرة ، وقد اتضح ذلك من ارتفاع نسبة تمثيل الإناث في العينة في فئة عمال الحياكة ، وهن أيضا خريجات شعبة تجارة ، وهذا يعني أنه تم تطبيق الاتفاقية بدون تأهيل تعليمي مناسب لتزويد المصانع

باحتياجاتها من التخصصات المطلوبة ، التى تلبي زيادة الطلب على المنتجات النسيجية ، وخاصة من الملابس الجاهزة على المستوى العالمى .
 كذلك اتضح أن المؤسسات الصناعية لا تقوم بنور كبير فى تنمية الموارد البشرية بها عن طريق التعليم ، وتركز جهودها فى ذلك على التدريب (وهو ما سوف تتضمنه نتائج الفصل الرابع) ، ومما لا شك فيه أن التدريب له دور مهم ومؤثر فى تصحيح الأوضاع التعليمية للعاملين ، ولكن هذا يمثل الاستثناء وليس القاعدة ، فمن المفترض أن يكون دور التعليم هو تكوين قوة عاملة من المؤهلين تعليميا للعمل فى الصناعة ، وأن يحدث تطوير وتحديث لنظمه وأساليبه ، ومناهجه لى تتواءم مع التطور الصناعى ، وأن تتوافق أيضا مع احتياجات سوق العمل فى الصناعة ، ثم يكون للتدريب بعد ذلك دور فى تزويد العاملين بالمهارات اللازمة لأداء العمليات الصناعية الدقيقة ، التى لا تستطيع مناهج التعليم أن تلم بكل تفاصيلها .

المراجع

١ - عبد الرحمن ، عبدالله محمد ، سوسيولوجيا التعليم الجامعى ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٩١ ، ص ١٧٨ ، ١٧٩ .

٢ - Fagerlind, J., and Saha, L., Education and National Development, Oxford, Pergamon Press, 1989, pp. 16-17.

٣ - Ibid., p. 18.

٤ - عبد الرحمن ، مرجع سبق ذكره ، ص ١٩٦ - ١٩٨ .

٥ - Bills, David, B., The Sociology of Education and Work, Molden, Blak well - Pub., 2004, pp. 1- 2.

٦ - شو ، إى ، ك ، التعليم الفنى فى الموارد الأوربيى العربى ، مجلة مستقبلات (مجلة التربية المقارنة) المجلد ٣٣ ، العدد ١٢٨ ، چنيف ، ديسمبر ٢٠٠٣ ، ص ٥٤٦ .

٧ - ولسون ، ديفيد ، إصلاح التعليم الفني والمهني والتدريب في عالم العمل المتغير ، مجلة مستقبلات (مجلة التربية المقارنة) المجلد ٣١ ، العدد ١١٧ ، جنيف ، مارس سنة ٢٠٠١ ، ص ٣٥ ، ٣٤ .

٨ - Bills, op. cit., p. 147.

٩ - Ibid, pp. 8-9 .

١٠ - شو ، مرجع سبق ذكره ، ص ٥٣٧-٥٤٠ .

١١ - حداد ، وارى ، د . د ، عولة الاقتصاد وتكوين المهارات وأثرها على التعليم ، مجلة مستقبلات (مجلة التربية المقارنة) المجلد ٢٧ ، العدد ١٠١ ، جنيف ، ١ مارس ١٩٩٧ ، ص ٣٩ - ٤٤ .

١٢ - Bills, pp. 2-3.

١٣ - راجع : الفصل الأول (الإطار التصوري والمنهجي للبحث) .

١٤ - بيانات سنة ٢٠٠٦ مستقاة من بيانات التعداد العام للسكان والمنشآت ، القاهرة ، مايو سنة ٢٠٠٨ ، وبيانات سنة ٢٠٠١/٢٠٠٠ مستقاة من التعداد الاقتصادي للمنشآت ١٠ عمال فاكتر ، سنة ٢٠٠٢ (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء) .

١٥ - وهذا البروتوكول تم توقيعه في ١٤ ديسمبر سنة ٢٠٠٤ ، والذي بمقتضاه تعفى الصادرات المصرية من المنتجات النسيجية إلى السوق الأمريكية من الرسوم الجمركية بشرط توافر الشروط المنصوص عليها في البروتوكول . راجع في ذلك : صندوق دعم صناعة الغزل والمنسوجات ، القطاع التجارى للبحوث والعلاقات الخارجية ، نشرة ريع سنوية ، الربيع الثانى سنة ٢٠٠٥ ، ص ٩-١٠ .

١٦ - بيانات مستخلصة من "دليل دراسة الشركة" .

١٧ - المجالس القومية المتخصصة ، تقرير المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى والتكنولوجيا الدورة الحادية والثلاثين ، القاهرة ، ٢٠٠٢/٢٠٠٤ ، ص ١١٥-١١٧ .

١٨ - تقرير التنمية البشرية لمصر ، البرنامج الإنمائى للأمم المتحدة ومعهد التخطيط القومى بمصر ، القاهرة سنة ٢٠٠٨ ، ص ٣٦٨ .

١٩ - المرجع السابق ، ص ٣٢ .

٢٠ - عبد المقصود ، سيد محمد ، قصور التشغيل (البطالة) وعلاقتها بجودة التعليم (فى) بناء وتنمية القدرات البشرية المصرية : القضايا والمعوقات الحاكمة ، تحرير مصطفى أحمد مصطفى وآخرون ، معهد التخطيط القومى ، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية ، القاهرة ، يولية سنة ٢٠٠٣ ، ص ٤٣-٤٤ .

٢١ - راجع فى ذلك دراسة مستقاة من نتائج هذا البحث على عينة من الشباب أقل من ٣٠ سنة ، عبد القوى ، عقاف إبراهيم ، الاحتياجات التعليمية والتدريبية للشباب العاملين فى الصناعة ،

المؤتمر السنوى الثامن للمركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية (قضايا الشباب فى مطلع القرن الحادى والعشرين) ، القاهرة ، ٢٠٠٦ ، ص ص ٢٤٧- ٢٤٨ .

٢٢ - راجع بيانات جدول رقم (٤) بالفصل الرابع ، حيث تكشف عن أن ٧٠٪ من العاملين قد حصلوا على تدريب بعد اتحاقهم بالعمل من خلال الشركة التى يعملون بها .

٢٣ - دونا أوتشيلد ، وآخرون ، ترجمة محمد نبيل نوفل ، إعداد التلاميذ للقرن الحادى والعشرين ، القاهرة ، الدار المصرية اللبنانية ، ٢٠٠٤ ، ص ص ١٢٧- ١٣٢ .

٢٤ - عيسى ، محمد عبد الشفيق ، نور التعليم التكنولوجى والتدريب الصناعى التخصصى فى تطور الصناعة المصرية (الواقع الراهن وأفاق مستقبلية) المجلة المصرية للتنمية والتخطيط ، القاهرة ، معهد التخطيط القومى ، المجلد العاشر ، العدد الثانى ، ٢٠٠٢ ، ص ص ٢٠ - ٢٢ .

٢٥- المجالس القومية المتخصصة ، مرجع سبق ذكره ، ص ١١٦ .

الفصل الرابع * الأوضاع التدريبية والاحتياجات التدريبية للعاملين

فى ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث حول الأوضاع التعليمية للعاملين والمشكلات المتعلقة بها (السابق عرضها فى الفصل الثالث) ، يهتم هذا الفصل بالتدريب ، باعتبار أن له دوراً مؤثراً فى تصحيح الأوضاع التعليمية للعاملين التى ينتابها العديد من المشكلات ، إلى جانب أن للتدريب دوراً أساسياً فى تنمية مهارات وقدرات العاملين فى الصناعة ، ويهدف هذا الفصل إلى التعرف على الأوضاع التدريبية للعاملين ، والعوامل التى أسهمت فى تشكيلها ، والمشكلات المتعلقة بها ، كما يهدف إلى التعرف على الاحتياجات التدريبية للعاملين لتحسين أوضاعهم المهنية ، ومقترحاتهم فى هذا الصدد . وفى النهاية يمكن استخلاص المؤشرات التى تكشف عن نور وجهود المؤسسات الصناعية ، والمؤسسات المجتمعية الأخرى المنوط بها تدريب القوى العاملة ، والمشكلات التى تعترض هذه الجهود ، وإمكان تنميتها وتطويرها لتحقيق أهدافها المرجوة .

وبناء على ذلك سوف يتم عرض مادة هذا الفصل من خلال المحاور الآتية :

أولاً : أهمية التدريب فى ظل التحولات العالمية .

ثانياً : الأوضاع التدريبية للعاملين .

ثالثاً : الاحتياجات التدريبية للعاملين .

رابعاً : الجهود المجتمعية والمؤسسية فى مجال تدريب العاملين ومشكلاتها .

* كُتِبَ هذا الفصل الدكتور عفاف عبد القوى .

أولاً: أهمية التدريب في ظل التحولات العالمية

من أهم التغيرات التي يشهدها العالم في الوقت الحالي هو التغير في النظم الاقتصادية الدولية ، وتسارع الابتكارات التكنولوجية . فمنذ عقد التسعينيات من القرن الماضي بدأ التنفيذ الفعلي لسياسات التحرر الاقتصادي التي تبناها البنك الدولي والمؤسسات المالية الدولية الأخرى ، والتي تهدف إلى عولة الاقتصاد بناء على الأسس الاقتصادية الرأسمالية التي تتبناها الدول الرأسمالية وعلى رأسها الولايات المتحدة الأمريكية ، وتستند إلى مبدأ أساسي ، وهو تحرير التجارة العالمية من خلال خفض الحواجز التجارية بين دول العالم لتشجيع تبادل السلع والخدمات في السوق العالمي . وما تبعها من تغير في السياسات الاقتصادية الأخرى التي من أهمها تحرير سعر الصرف ، وخصخصة الأنشطة الاقتصادية الإنتاجية والخدمية ، وبصفة عامة العمل بقوة السوق^(١) .

ومن ناحية أخرى فإن الاقتصاد العالمي أصبح يتميز بسرعة التغير والتطور في الابتكارات التكنولوجية ، والتقدم المذهل في مجالات علوم الاتصال والكمبيوتر ، وتطبيق المعرفة العلمية في هذه المجالات على شتى قطاعات الإنتاج والخدمات ، وخاصة في قطاع الصناعة . فقد طال التطور العلمي والتقدم التكنولوجي كل مجالات العمل في الصناعة ، سواء في أساليب الإنتاج ، أو طرق التشغيل والصيانة ، أو الخدمات الإنتاجية ، والتسويق ، والنقل ، وخدمات ما بعد البيع ، إضافة إلى متطلبات الجودة والإتقان في المنتج الصناعي ليتمكن من المنافسة في الأسواق العالمية .

وبالتالي وفي ظل عولة الاقتصاد ، ونمو اقتصاد المعرفة ، فإن الدول النامية - ومنها مصر - أصبحت منتجاتها الصناعية تواجه بمنافسة شديدة في الأسواق العالمية نتيجة لعدم قدرتها على التكيف بالسرعة الملائمة مع التغير والتطور المتلاحق في نظم الإنتاج العالمية^(٢) . وفي هذا الصدد يرى بعض الباحثين في قضايا التنمية في العالم ، أن أحد الأسباب الرئيسة لهذه التحديات

التي تواجهها الدول النامية يرجع إلى أن هذه الدول رغم توافر الأيدي العاملة لديها إلا أنها تعاني نقصاً في المهارات الضرورية المؤهلة للصناعات الجديدة ، وأساليب الإنتاج الحديثة . ومن ثم فإن الميزة التنافسية للدول النامية تعتمد على توفير العمال نوى المهارات العالية ، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال التعليم الجيد الذى يؤهل العاملين لاكتساب المهارات الجديدة ، والتدريب المستمر الذى يعمل على تنمية وتحديث مهارات العاملين ، ويتيح لهم التأقلم مع التطورات المستحدثة ، إضافة إلى عوامل أخرى مهمة وأساسية مثل تنمية وتطوير الاقتصاد الكلى ، وتقديم البحث العلمى وتطبيقاته فى الصناعة^(٣) .

وفى ضوء هذه المتغيرات المستحدثة ، فإن تطوير وتنمية القوى العاملة عن طريق التدريب أصبح يستند إلى عدة أسس ، من أهمها :

١- التدريب المستمر وإعادة التدريب

لعل أول الأسس التى يستند إليها فى تنمية وتطوير المعارف والمهارات المكتسبة للعاملين لكى تتواءم كل مستحدث وجديد فى مجال العمل ، وأساليب الإنتاج الصناعى أن يكون التعليم مستمرا والتدريب أيضا مستمرا . ويتطلب ذلك أن تعمل المؤسسات الصناعية باستمرار على تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين فى جميع مستوياتهم ، سواء الاحتياجات اللازمة حالياً لأداء العمل ، أو الاحتياجات المستقبلية التى تتواءم مع متطلبات التطوير المستقبلى فى أنشطة ومنتجات المؤسسة .

حيث إن قدرة المؤسسة على مواجهة المنافسة سواء فى الأسواق المحلية أو العالمية ، وتحقيق النمو ، والبقاء ، والاستمرار فى بيئة الأعمال ، يتوقف على مدى قدرتها على تزويد العاملين لديها بالمعرفة والمهارات المستحدثة ، التى تمكنهم من أداء العمل على أعلى مستوى من الكفاءة والجودة^(٤) .

وبالإضافة إلى أهمية تقدير الاحتياجات للمؤسسة لمواجهة المتغيرات فى البيئة الخارجية ، وحل مشكلات العمل فى البيئة الداخلية للتتظيم ، فإنه من المهم

أيضاً التعرف على الاحتياجات التدريبية للأفراد كمتطلب أساسى لأداء مهام وواجبات الوظيفة ، أو كـ رغبة شخصية من الفرد فى الاهتمام بتطوير وتنمية مهاراته (٥) .

وهناك أشكال متعددة للتدريب سواء داخل المؤسسة أو خارجها ، ولكن يظل التدريب داخل المؤسسة الصناعية من أهم أشكال ونظم التدريب التى تحقق التدريب السريع للعاملين ، وبأقل التكاليف نظراً لأن المؤسسات الصناعية الكبرى تمتلك عادة التكنولوجيا والخبرة اللازمة لتدريب العاملين بها على المهارات الجديدة التى تستجد مع التغير والتطور التكنولوجى .

ب - الترابط والتكامل بين التعليم والتدريب

كما يعتبر التدريب مكملاً للعملية التعليمية ، وأحياناً بديلاً لها وخاصة فى المجتمعات النامية ، وذلك نتيجة لانخفاض المستويات التعليمية للعاملين ، أو عدم تناسب مؤهلاتهم وتخصصاتهم التعليمية مع طبيعة العمل الذى يقومون به . ومن ثم فإن البديل المهم الذى ينبغى أن يؤخذ فى الاعتبار بالنسبة للمجتمعات النامية ينبع من إدراك أن الاقتصاد هو الذى يحدد المهارات عن طريق المشاركة والتدريب أثناء العمل ، أكثر مما تحدده مخرجات التعليم الفنى والمهنى ، والنجاح الاقتصادى . ومحاولة تلبية حاجة العمل من المهارات تتحقق بصورة أفضل عن طريق التدريب ، وخاصة التدريب "أثناء العمل" . ومن هنا فقد أصبح للمؤسسات الصناعية دور أساسى فى تدريب وتحديث مهارات العاملين بها فى كل المستويات . وفى ظل التحديات المتعلقة بالتغيرات التكنولوجية المتلاحقة ، وفى أساليب العمل أصبحت المؤسسات التعليمية غير قادرة على ملاحقة التغيرات الحديثة فى الصناعة ، مما ألقى بجانب كبير من العبء على الشركات لتنمية الموارد البشرية بها ، وخاصة عن طريق التدريب ، وجعل مؤسسات الإنتاج والخدمات تتحول من أماكن إنتاجية وخدمية إلى أماكن قائمة على التعليم

والمعرفة ، ويتطلب ذلك باستمرار عمليات تعليم وتدريب مستمرة لمواجهة التغيرات المستحدثة^(٧)، وهى مقولة وإن كانت لا تنطبق كليا على المجتمعات النامية التى مازالت جهود التحديث والتطوير بها لا تتم بالسرعة اللازمة ، بالمقارنة مع المجتمعات الصناعية المتقدمة ، إلا أن ذلك أصبح واقعاً فى كل الأحوال .

جـ- أهمية التعليم للتدريب

يتطلب التدريب أساساً قويا من التعليم الجيد ، خاصة فى العصر الحديث حيث إن فهم المفاهيم التكنولوجية والتدريب عليها يتطلب أن يكون العامل ملماً بعلوم العصر، وخاصة فى المجالات المتصلة بالتكنولوجيا والصناعة ، مثل العلوم والرياضيات وعلوم الاتصال والتكنولوجيا . ومن ثم فإن المدارس عليها أن تقدم المعرفة العلمية المتقدمة ، أما استخدام المعرفة وتطبيقاتها فى مجال العمل والإنتاج فهذه مهمة التدريب سواء فى أماكن العمل أو عن طريق الأجهزة المتخصصة والمعنية بالتدريب المهنى وتكوين المهارات^(٨) .

وبصفة عامة - أصبح العامل فى عصر المعلومات يحتاج إلى سنوات طويلة من التعليم لا تقل عن أربعة عشر عاماً أو أكثر للدخول إلى سوق العمل . وفى هذا الصدد يوجد اختلاف فى نظم التعليم والتدريب والصلة بينهما بين دول العالم . فالنول ذات الأسواق المفتوحة مثل الولايات المتحدة وكندا يوجد لديها نظم تتيح للأفراد الانتقال من التعليم للعمل ، فهناك نظم للتعليم العام ، ونظم للتدريب ذلك أن التعليم النظرى العام يمكن الطالب من الاستمرار فى التعليم إلى مراحلها العليا أو الانتقال من التعليم بعد أن يتم مرحلة تعليمية معينة إلى العمل، والحصول على التدريب من خلال المراكز والهيئات المختصة بتتمة وتوفير المهارات الأساسية ، والكفاءات الضرورية لسوق العمل .

أما فى الدول التى لديها نظام حرفى قوى مثل ألمانيا وسويسرا، فهم يرون أن مثل هذه النظم التعليمية - المشار إليها - قد تشجع الشباب على التسرب من التعليم دول الحصول على مؤهلات تعليمية متكاملة ، وفى هذه الدول يوجد فصل

بين التعليم النظرى والتعليم المهنى والفنى ، فهناك تعليم نظرى عام بدون تخصصات يتيح للطالب فى مرحلة التعليم بعد الثانوى استكمال التعليم العالى أو الانتقال إلى المعاهد التكنولوجية المتخصصة . بالإضافة إلى وجود المدارس الفنية المتوسطة ^(٨) .

ولكن الهدف فى النهاية فى كلا النظامين هو وجود نظم تعليمية تتيح تخريج أفراد من القوى العاملة لديهم الكفاءات والتخصصات التى تناسب احتياجات سوق العمل من ناحية ، وتخريج الباحثين والعلماء والمتخصصين فى فروع العلم المختلفة ، والقادرين على تطوير البحث العلمى وتحديث التكنولوجيا باستمرار سواء فى الصناعة أو فى غيرها من المجالات .

د- المسئولية المؤسسية والاجتماعية فى التدريب

نظرا لأهمية التدريب وكونه عملية مستمرة من أجل تحسين الأداء ، وتحقيق الإنجاز للمؤسسة ، فإن أنشطة التدريب أصبحت تمثل جزءا أساسيا من سياسات المؤسسات فى العصر الحديث ، وأصبحت أقسام التدريب بها تقوم بجهود كبيرة فى إمداد العمال أولا بأول بالمعارف المستحدثة ؛ حتى تستطيع أن تلاحق كل ما هو جديد فى عالم المعرفة والتكنولوجيا . وبالإضافة إلى التدريب على العمل ، فإن لديها مجهودات أخرى فى التدريب من ضمنها التدريب على أخلاقيات المهنة ، والتدريب الإدارى والقيادى إلخ ، وفى ظل العولة ونشأة الشركات متعددة الجنسية ظهرت أنماط جديدة من التدريب فأصبحت الشركات تدرب العاملين المتعاملين مع ثقافات أخرى على بعض المهارات اللازمة لتعاملهم مع الثقافات المختلفة مثل اللغة ، وقواعد العمل ، وخاصة ثقافة العمل لديهم .

وفى هذا الإطار، فإن علماء السلوك التنظيمى أصبحوا يضمنون دور المؤسسة فى التدريب كجانب أساسى من مسئوليتها الاجتماعية تجاه العاملين لديها، كما يعتبرون أن ثقافة المؤسسة المتمثلة فى توجهات أصحابها ، ومديريها

لها دور أساسى فى مدى اهتمام المؤسسة بالتدريب ، ولكن يمكن القول إن التدريب بالنسبة للمؤسسات الصناعية يعبر بالفعل عن حاجة ضرورية ^(٩) .

كما أن سياسة تنمية الموارد البشرية ينبغى أن يراعى فيها تحقيق العدالة والمساواة بمعنى إتاحة فرص متساوية بين جميع العاملين بجميع فئاتهم ، على اعتبار أن التدريب يؤدي بالضرورة إلى تحسين الفرص أمام الأفراد لكسب أجور أعلى ، أو الترقية فى العمل ، أو غيرها من المزايا المتوقعة من التدريب .

ولكن من المهم أيضا - أن يراعى الاختلاف والتنوع بين فئات العاملين ، باختلاف خصائصهم الديموجرافية سواء فى أنواع الاحتياجات ، أو فى أساليب التدريب ، ومن هنا يشير العلماء المنتمون للمدخل السلوكى إلى أنه كلما زاد التنوع فى الخصائص الديموجرافية للعاملين ، زادت الجهود التدريبية التى تواجه الاحتياجات المختلفة للفئات الديموجرافية ^(١٠) .

وإلى جانب التدريب داخل المؤسسات فإن الحكومة منوط بها دور أساسى يتمثل فى الإشراف والمتابعة لعمليات التدريب التى تقدمها المؤسسات ، كذلك فإن معاهد ومراكز التدريب الحكومية من المفترض أن عليها دوراً أساسياً فى عمليات التدريب السابق على العمل ، بحيث لا يعتمد كلية على التدريب الذى تقوم به المؤسسات الصناعية والذى يكون عادة بعد التحاق العاملين بالعمل ، وإنما يمكن للمؤسسات الحكومية أن توفر التدريب العام للقوى العاملة على المهارات الأساسية اللازمة للصناعة الحديثة قبل الالتحاق بالعمل . كما أن التدريب الحكومى يمكن أن يكون مصدراً أساسياً لاكتساب المهارات للفئات المحرومة اقتصادياً ، وتحقيق العدالة عن طريق إتاحة الفرص للفقراء لتحسين وتنمية قوة عملهم ، وفتح مجالات وفرص للعمل والكسب أمامهم من خلال نظم التلمذة الصناعية التقليدية، ونشر المدارس المهنية والصناعية فى المناطق الفقيرة، ومن ناحية أخرى ، يتطلب تطوير القاعدة التكنولوجية للصناعة تطوير وتدعيم المعاهد العليا للتعليم والتدريب حتى تتمكن من تخريج الكوادر البشرية

المزودة بالمعرفة العلمية الجديدة فى مجالات العلوم المتصلة بالصناعة فى العلوم ، والرياضيات ، وتكنولوجيا المعلومات ، وإدارة التكنولوجيا . كذلك فإن من المهام الأساسية لهذه المعاهد أن تنتج نوعا من المعرفة الجديدة من خلال البحث العلمى ، وأن تعمل على نشره وتبادله مع المراكز البحثية والمعاهد العليا الأخرى فى أنحاء العالم^(١٧) .

ثانيا : الأوضاع التدريبية للعاملين

للتعرف على الأوضاع التدريبية للعاملين استخدم مؤشران أساسيان وهما : مدى حصول العامل على تدريب قبل الالتحاق بالعمل ، ومدى حصوله على تدريب بعد الالتحاق بالعمل ، وذلك من ناحية : أنواع التدريب ، والجهات التى قامت بالتدريب ، وأساليب التدريب ، ثم تقييم العامل نفسه لمدى استفادته من التدريب.

١- التدريب قبل الالتحاق بالعمل

فيما يتعلق ببرامج التدريب التى حصل عليها العاملون قبل الالتحاق بالعمل ، يتضح من جدول رقم (١) أن نسبة ٨٦,٣٪ من أفراد العينة لم يحصلوا على تدريب قبل الالتحاق بالعمل ، وذلك على الرغم من أن أغلبهم غير مؤهلين تعليميا للعمل فى الصناعة ، وبعضهم غير متعلم - كما استنتج من تحليلات الفصل الثالث - ويعنى ذلك أن أقل من ١٤٪ من العاملين هم فقط الذين حصلوا على تدريب قبل الالتحاق بالعمل .

أما عن أهم أنواع التدريب التى حصل عليها العاملون قبل الالتحاق بالعمل فيتبين من جدول رقم (٢) أن أغلبها يتمثل فى التدريب على مهنة جديدة ، وأجاب بذلك نسبة ٥٨ر٤٪ منهم وهى تمثل أعلى نسبة ، ويرجع ذلك إلى أن أغلبهم من خريجي التعليم النظرى ، وخاصة التعليم التجارى ، ويعملون فى تخصصات غير التخصصات التى تأهلوا لها فى مرحلة الدراسة . تلاها نسبة من حصلوا على تدريب لرفع مستوى المهارة فى التخصص ونسبة ١٨ر٢٪ ، ثم تنخفض النسب عن ذلك بكثير بالنسبة لأنواع التدريب الأخرى .

جدول رقم (٢١)

أنواع التدريب التي حصل عليها العاملون قبل الالتحاق بالعمل *

أنواع التدريب	شركة ١	شركة ٢	شركة ٣	شركة ٤	شركة ٥	شركة ٦	شركة ٧	الإجمالي
د	%	د	%	د	%	د	%	%
التدريب على مهنة جديدة	٣٨٥	٧	٤١٣	٥٣	٧٤,٦	١٢	٥٤,٥	٨٠
التدريب لرفع مستوى المهارة في التخصص	٣٢١	٣	١٧٦	٨	١١,٣	٥	٢٢,٧	٢٥
تدريب على مكن حديث	-	١	٥٩	٧	٢١,٨	-	٩١	١٦
تدريب إداري	٧٧	-	١	-	-	-	-	٢
تدريب فني/إداري	-	-	-	-	-	-	-	-
تلمذة مناهجية	-	٢	١١,٨	٢	-	-	٩١	٥
برنامج مبادلة/ كورس	٧٧	-	-	-	-	١	-	١
تدريب على الأمن الصناعي	١٥	٢	١١,٨	١	-	٥٠	٩١	٧
تدريب تقني	٧٧	-	-	-	-	-	-	١
أخرى فكر مبادرات كميته	-	٤	٧	٣	١٣,٦	-	١٨٢	١٤
الإجمالي	١٣	١٧	٧١	٢٢	١	٢	١١	١٣٧

* تمهيد إمكانية اختيار أكثر من إجابة.

كما اتضح من بيانات جدول رقم (٣) أن نسبة عالية ممن سبق لهم الحصول على تدريب قبل الالتحاق بالعمل ، قد حصلوا على هذا التدريب من خلال الشركة التي يعملون بها ، وأجاب بذلك نسبة ٥٦٩% ، فأغلب الشركات تقوم بتدريب العمال المتقدمين للعمل قبل التحاقهم أو تعيينهم به ، وذلك نظراً لانخفاض المستوى التعليمي والتدريبي ، وانخفاض مستوى المهارة لدى العمال الجدد ، ففى الغالب تحصل الشركات على احتياجاتها من العمالة من مصادر العمالة المتاحة لها فى سوق العمل سواء من غير المتعلمين ، أو من خريجي التعليم النظرى .

كذلك اتضح أن أسلوب التدريب الشائع هو ذلك الأسلوب الذى يجمع بين الأسلوبين النظرى والعملى ، وحظيت هذه الاستجابة على ٧٥٢% من الاستجابات . كما أجاب الغالبية العظمى ممن حصلوا على تدريب قبل الالتحاق بالعمل ونسبة ٩٧٨% منهم بأنهم قد استفادوا من هذا التدريب ، وتمثلت أهم أوجه الاستفادة فى العمل بالشركة ، وهذه الإجابة منطقية وتتفق مع السبب الذى من أجله حصل العامل على هذا التدريب (الجدول أرقام ١ ، ٢ ، ٣ بالملاحق) .

وعلى مستوى الشركات فقد اتضح أن استجابات العاملين حول هذا المؤشر تكاد تتساوى فى أغلب الشركات ، مع ملاحظة أن هناك ارتفاعاً فى نسبة من أجابوا بحصولهم على تدريب قبل الالتحاق بالعمل فى الشركة رقم (٣) وهى شركة قطاع عام ، وشركة رقم (٤) وهى شركة قطاع خاص ، وشركة رقم (٧) وهى أيضاً شركة قطاع خاص ، حيث إن بعض الشركات (مثل الشركات المذكورة) لديها خطط للتطوير المستقبلى فى بعض مراحل الصناعة ، ولذلك فهى تعمل باستمرار على إعداد عمالة حديثة من أصحاب المؤهلات المتوسطة لإلحاقهم بالعمل .

جدول رقم (٣)
الجهات التي قدمت بالتدريب*

الجهات	شركة ١	شركة ٢	شركة ٣	شركة ٤	شركة ٥	شركة ٦	شركة ٧	الإجمالي
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
الشركة التي أرسل بها ٦	٤٦,٢	١	٥,٩	٥١	٥,٩	١	٣,٢	٧٨
خبراء من شركة أخرى -	-	-	٥	-	-	١	٣,٢	٥,٩
خبراء أجانب -	-	-	٧	-	-	١	٣,٢	١٠,١
مركز تدريب حكومي ٤	٣٠,٨	٦	٢٥,٣	٤	٢٥,٣	-	١	١٠,٩
مركز تدريب خاص ٢	١٥,٤	٤	٣,٥	٧	٣,٥	-	١	١٣,٩
مفتونق السهم -	-	-	-	-	-	-	-	-
جهة حكومية ١	٧,٢	١	٥,٩	٧	٥,٩	١	٣,٢	١٠,٢
منحة خارجية -	-	-	-	-	-	-	-	١٠,٩
ورش خصاصية -	-	-	٢٣,٥	١	٢٣,٥	-	-	١٣,٩
الإجمالي ١٣	-	١٧	-	٧١	-	٢٢	-	١٣٧

* توجد إمكانية لتقبل أكثر من مجال .

ب- التدريب بعد الالتحاق بالعمل

يتضح من جدول رقم (٤) أن نسبة العاملين الذين حصلوا على تدريب بعد الالتحاق بالعمل ترتفع بشكل واضح لتصل إلى ٧٠٪ من أفراد العينة ، وتمثل أهم أنواع التدريب التي حصلوا عليها في : التدريب على آلة جديدة ، وحصلت هذه الاستجابة على ٤٠.١٪ من الاستجابات ، ثم فكرة عامة عن العمل ونسبة ٣٩.٢٪ ، ثم التدريب على مهنة جديدة ونسبة ٣٦.٩٪ (جدول رقم ٥) .

ويمكن تحليل البيانات المستخلصة من الجدولين السابقين في ضوء ما سبق طرحه من نتائج ، تتعلق بأن الهدف الأساسي من التدريب بالنسبة للعاملين هو طرق مجالات عمل جديدة تكون في الغالب مختلفة عن تخصصاتهم التعليمية التي تأملوا لها في مرحلة الدراسة . كما أنها تختلف أيضا عن أنواع العمل الأخرى التي سبق لهم العمل بها . فقد أوضحت البيانات المتعلقة بالأقدمية في العمل أن نسبة من التحقوا لأول مرة بالعمل في الشركة التي يعملون بها بلغت (٦٠.٣٪) ، كما أن نسبة من سبق لهم العمل قبل الالتحاق بالشركة قد بلغت (٣٩.٧٪) ، منهم نسبة (٦٥.٥٪) كانوا يعملون في مهن وأعمال أخرى غير التي يعملون بها حالياً^(١٢) .

جدول رقم (١)
حصول الصلصال او عدم حصوله على ترتيب بعد الالتحاق بالعمل

الإجمالي	شركة ٧	شركة ١	شركة ٥	شركة ٤	شركة ٣	شركة ٢	شركة ١	شركة ١	الاستيعاب
%	%	%	%	%	%	%	%	%	
٧٠.١	٨٦.٧	٥٢	٥٦.٦	٤٠.٥	٦٢	١٥٥	٧٧.٣	١٩٤	١٧١
٢٠	١٣.٣	٨	٢٤.٤	٢١	٢٨	٩٥	٢٣.٧	٥٧	٧٨
١٠٠	١٠٠	٦٠	١٠٠	٦١	١٠٠	٢٥٠	١٠٠	٢٥١	٢٤٩
									نعم
									لا
									الإجمالي

جدول رقم (٥).

أنواع التدريب التي حصل عليها المعلمون بعد الالتحاق بالمعلم

أنواع التدريب	شركة ١	شركة ٢	شركة ٣	شركة ٤	شركة ٥	شركة ٦	شركة ٧	الإجمالي
فكرة عامة عن العمل	٨٩	٥٢	٥٢	٩٦	٤٩	٣٦	٣٢	٣٩٢
تدريب على مهنة جديدة	٧٢	٤٢	٥٦	٥٦	٢٨	٥٥	٢٨	٣٦٩
التدريب على آلة جديدة	٦٩	٤٠	٤٢	٩٢	٤٧	٤٧	٤٢	٤٠٩
تدريب لرفع مستوى الخبرة	٤	٢	٢	٣	٢١	٢٢	٢١	٢٨١
تدريب فني متخصص	١٠	٨	١٥	١٥	٧	١١	١١	٤١
تدريب إداري	١٠	٨	٣	٣	٢	٢	٢	٤١
تدريب قياسية	-	-	-	-	-	-	-	٣١
تدريب صناعية	-	-	-	-	-	-	-	٧
تدريب على الأمن الصناعي	٥	٢٩	٨	٤	٥٢	١٨	١٨	٣٩
تدريب تحسين	-	-	-	-	-	-	-	٧
أخرى	-	-	-	-	-	-	-	١
الإجمالي	١٧١	١٩٤	١٥٥	٥٤	٢٥	٤٠	٥٢	٧٠١

كذلك يتبين من جدول رقم (٦) أن نسبة ٩٦٪ ممن حصلوا على تدريب بعد الالتحاق بالعمل ، قد حصلوا على هذا التدريب من خلال الشركة التي يعملون بها ، وتتوعد أساليب التدريب فيما بين التدريب النظرى والتدريب العملى ، واستحوذ أسلوب التدريب الذى يجمع بين النظرى والعمل على أعلى الاستجابات ، وقد أجمع العاملون ونسبة ٩٨٪ منهم بأنهم قد استفادوا من هذا التدريب ، وتمثلت أهم أوجه الاستفادة فى رفع الكفاءة فى العمل (الجدول أرقام ٤ ، ٥ ، ٦ بالملحق) .

وغالبا ما يتم التدريب أثناء العمل ، ويقوم به الزملاء القدامى ، بالإضافة إلى المشرفين على العمال . وفى هذا الصدد أجاب ٦٦٪ من أفراد العينة بأنهم اشتركوا فى تدريب زملائهم الجدد على العمل . وأشار معظمهم إلى وجود مشاكل تواجههم فى تدريب الزملاء الجدد من أهمها عدم قدرتهم على استيعاب التدريب (الجدول أرقام ٧ ، ٨ ، ٩ بالملحق) ، وقد يرجع ذلك إلى أن العاملين الجدد يكونون فى الغالب غير مؤهلين تعليميا للعمل فى الصناعة ، كما أن المدربين أنفسهم هم أيضا غير مؤهلين للقيام بهذه المهمة ، وهذا الوضع يشكل صعوبة لكلا الطرفين المدرب والمتدرب ، وهو من ناحية أخرى ، يعد من أهم معوقات التدريب المهنى فى مصر ، نظراً لعدم وجود أساس جيد من التعليم يمكن العامل من إستيعاب التدريب خاصة نتيجة عدم تناسب التخصصات التعليمية للعاملين مع المهن التى يعملون بها . (كما سبقت الإشارة فى الفصل الثالث) . وبصفة عامة أعرب العاملون ، ونسبة كبيرة منهم بلغت ٨٢٪ ، عن رضائهم عن مستواهم التدريب الحالى من حيث إنه مناسب لأداء العمل (من وجهة نظرهم) ، فى حين أن نسبة قليلة منهم لا تتعدى ١٢٪ أجابوا بعدم استفادتهم من التدريب (جدول رقم ٧) ، وقد يرجع ذلك إلى تواضع المستوى التكنولوجى فى أغلب المصانع ، حيث مازالت بعض أنواع الصناعة فى مصر - وخاصة فى صناعة الغزل والنسيج - تعتمد على أنماط من التكنولوجيا المتخلفة عن النمط الغربى رغم حداثتها النسبية .

جدول رقم (٦١)
الجهات التي قامت بالتدريب*

الجهات	شركة ١	شركة ٢	شركة ٣	شركة ٤	شركة ٥	شركة ٦	شركة ٧	الإجمالي
د	%	د	%	د	%	د	%	%
الشركة التي اسما فيها	١٦٨	٩٦٩	١٤٣	٩٢٣	٥٤	١٠٠	٤٨	١٧٦
خبراء من شركة أخرى	-	٢	٧	مرد	-	-	١	١٠
خبراء أجانب	١	-	٢	١٩	-	-	-	٤
مركز تدريب حكومي	-	٢	٥	٢٣	-	٢٥	٤	١٣
مركز تدريب خاص	-	-	٢	١٩	-	-	١	٤
مستودق البعوم	-	-	٢	١٩	-	-	-	٢
جهة حكومية	-	-	٤	٧٦	-	-	٢	١١
منحة خارجية	-	-	٢	١٩	-	-	-	٢
معهدة الأمن الصناعي	-	-	٤	٢٦	-	-	٢	١٠
الإجمالي	١٧٦	١٩٤	١٥٥	-	٥٤	-	٥٧	٧٠١

* توجد إمكانية اختيار أكثر من جهة.

جدول رقم (٧)
مبنى رضاء القائل عن مسئولية التبريس

شركة ١	شركة ٢	شركة ٣	شركة ٤	شركة ٥	شركة ٦	شركة ٧	الاجمالي	الإستجابة							
٪	٪	٪	٪	٪	٪	٪	ك	٪							
٢٠,٢	٨١,١	٢١١	٨٤,١	٢٢٠	٨٨	٦٧	٩٥,٧	٤٩	١٨	٨١,٧	٢٩,٥	٥٧	٩٥	٨٢,٤	٨٧,٣
٤١	١٦,٥	٣٢	١٢,٧	١٧	٦,٨	٢	٢,٩	١٠	٤٢	١٦,٧	٢٨,٩	١	٦٨,٩	١	١٤,٥
٦	٢,٤	٨	٢,٢	١٢	١,٣	١	٤,١	١	١,٧	١	١,٦	٢	٢,٣	٢٢	٢,٢
٢٤٩	١٠٠	٢٥١	١٠٠	٢٥٠	١٠٠	٧٠	١٠٠	٦٠	١١	١٠٠	٦١	١٠٠	٦٠	١٠٠,١	١٠٠
نعم															
لا															
إلى حد ما															
الاجمالي															

ج - التدريب التحويلي والتدريب على الأمن الصناعى

اهتم البحث بالتعرف على مدى توفر نوعين مهمين من التدريب وهما : التدريب التحويلي ، والتدريب على الأمن الصناعى وذلك نظراً لأن التدريب التحويلي له أهمية خاصة فى الوقت الحالى بالنسبة للصناعة المصرية فى ظل عملية الخصخصة والتي ترتب عليها الاستغناء عن بعض فئات العمالة بالقطاع العام ، مما يتطلب دعماً خاصاً للتدريب التحويلي ، والاهتمام به ليتمكن هؤلاء العمال من إيجاد فرص عمل أخرى فى القطاع الخاص . وفى واقع الأمر فإن أغلب المستجيبين فى عينة البحث ونسبة ٨٧,٣٪ أجابوا بأنهم لم يحصلوا على تدريب تحويلي ، وتكاد تتقارب نسب المستجيبين فى القطاعين الخاص والعام ، ولكن هناك ارتفاعاً نسبياً لمن أجابوا بحصولهم على تدريب تحويلي فى شركات القطاع العام عن باقى الشركات الأخرى (جدول رقم ٨) .

أما عن أهم أسباب الحصول على تدريب تحويلي بالنسبة لمن حصلوا على هذا التدريب ، فكانت استجابات العاملين حولها تتفق - فى الغالب - مع أهداف التدريب التحويلي وهى : تغيير العامل لمهنته ، أو تعلم مهنة جديدة تناسب متطلبات التغيير فى العمل من أجل الاستمرار به ، وعدم الاستغناء عنه ، وبالتالي فإن نسبة عالية منهم استفادوا من هذا التدريب ، وفى إحدى الشركات ، كان السبب الرئيس لحصول العاملين على تدريب تحويلي هو تحسين الأداء ، وهى شركة رقم (٧) ، وبصفة عامة تكشف النتائج عن وجود جهود متصلة فى هذه الشركة من أجل تحسين نوعية وأداء العمالة بها (الجدول ١٠، ١١، ١٢ بالملحق) . كما يوضح جدول رقم (٩) مدى معرفة العاملين بأساليب الأمن الصناعى ، حيث اهتم البحث بالتعرف على مدى اهتمام الشركات بتدريب العاملين على كيفية استخدام وسائل الأمن الصناعى .

ذلك أن هذا النوع من التدريب تفرضه قوانين الدول ومنها القانون المصرى وتوجد أجهزة متخصصة للتفتيش على الشركات فى هذا المجال ، فهو يمثل ضرورة للشركات الصناعية ، نظراً للمخاطر المتعددة التى يتعرض لها العاملون فى الصناعة نتيجة عدم التدريب الجيد فى هذا المجال ، سواء الناجمة عن ظروف بيئة العمل الطبيعية ، وما ينتج عنها من تلوث بيئى ، أو الناجمة عن تداول المعدات الخطرة أثناء العملية الإنتاجية ... وغيرها من المخاطر^(١٣) .

ويتضح من بيانات جدول رقم (٩) أن حوالى نصف العينة لا يعرفون استخدام وسائل الأمن الصناعى ، كما أجاب حوالى ٨٣,٣٪ منهم بأن السبب فى ذلك يرجع إلى أنهم لم يتدربوا عليها ، مما يعنى أن أكثر من ٤٠٪ من العاملين فى الصناعة فى عينة البحث لا يعرفون استخدام وسائل الأمن الصناعى لأنهم لم يتدربوا عليها ، أما النسبة التى تلتها فكانت لمن أجابوا بأنها ليست مهمة بالنسبة لطبيعة عملهم ، وقد يكون ذلك راجعاً إلى وجود نسبة من عينة البحث يعملون فى الأقسام الإدارية (جدول رقم ١٣ بالملحق) .

وبصفة عامة ، يلاحظ من النتائج السابق عرضها أن التدريب الذى يتلقاه العاملون هو فى الغالب نوع من التدريب النمطى الذى يركز على تعلم الخطوات الأساسية التى تمكن العامل من تعلم المهنة التى يعمل بها ، أو التعامل مع الآلة التى يستخدمها ، وخاصة بالنسبة لعمال الإنتاج . ولا تتوافر برامج تدريبية متطورة للتدريب على مهارات أخرى ، من أهمها بالنسبة للصناعة : التدريب على استخدام وسائل الأمن الصناعى ، وذلك رغم أن أغلب أفراد عينة البحث يعملون فى الأقسام الإنتاجية ، كما أن أغلبهم من خريجى المدارس المهنية التجارية ، أو التى تقدم علومها نظرية بشكل عام .

د- الأوضاع التدريبية والخصائص السيموجرافية

وقد اهتم البحث بالكشف عن مدى وجود اختلافات نوعية بين أفراد عينة البحث بالنسبة لأوضاعهم التدريبية وفقاً للمؤشرات الآتية :

١ - الوضع التدريبي للعاملين والمستوى التعليمي والتخصص التعليمي

أظهرت النتائج المستخلصة من بيانات الجداول (من رقم ١٤ إلى رقم ١٧ بالملحق) أن هناك تقارباً في الأوضاع التدريبية للعاملين ، سواء قبل الالتحاق بالعمل ، أو بعد الالتحاق به ، رغم تنوع واختلاف مستوياتهم وتخصصاتهم التعليمية ، نظراً لأن جميع العاملين يحصلون على تدريب ، وخاصة العاملين الجدد الذين يتم تدريبهم على مهن جديدة غير التي تأهلوا لها في مرحلة الدراسة ، وأغلبهم من نوى المؤهلات النظرية .

٢ - الوضع التدريبي للعاملين والسن

فيما يتعلق بالوضع التدريبي للعاملين قبل الالتحاق بالعمل ، فقد اتضح وجود تقارب في استجابات العاملين في الفئات العمرية المختلفة ، في حين توجد اختلافات في استجابات العاملين حول الوضع التدريبي لهم بعد الالتحاق بالعمل باختلاف فئاتهم العمرية . حيث يمثل الشباب في الفئة العمرية من ١٦ سنة إلى أقل من ٢٦ سنة أعلى نسبة ممن أجابوا بحصولهم على تدريب بعد الالتحاق بالعمل ، وبلغت نسبة من أجابوا بذلك ٨٢,٧٪ منهم (الجدولان رقماً ١٨ ، ١٩ بالملحق) . وهذا يعنى عدم وجود دور مؤثر لأجهزة التدريب في المجتمع في مجال إعداد وتأهيل الشباب الداخلين الجدد إلى سوق العمل على المهن التي تحتاجها الصناعة في مصر ، وخاصة مع اشتداد حاجة الصناعة في السنوات الأخيرة للعماله المؤهلة للعمل في الصناعة .

٢ - الوضع التدريبي والمهنة

تكشف النتائج - بشكل عام - عن عدم وجود اختلافات واضحة في استجابات العاملين باختلاف فئاتهم المهنية ، ولكن يمكن ملاحظة وجود انخفاض طفيف في نسبة من أجابوا بحصولهم على تدريب قبل الالتحاق بالعمل في فئة المتخصصين من المهنيين في تخصصات مهنية عليا، سواء فنية أو غير فنية ، وذلك عن غيرهم

من الفئات المهنية الأخرى (جدول رقم ٢٠ بالملحق) . وهذه النتيجة منطقية ، وتتفق مع كونهم من خريجي الجامعات ، وهذه الفئات لا تحصل - فى الغالب - على تدريب قبل الالتحاق بالعمل لأنهم عادة يعدون تعليمياً للوظائف التى تناسب مؤهلاتهم .

أما فيما يتعلق بمدى حصول العاملين على تدريب بعد الالتحاق بالعمل ، فقد اتضح وجود تقارب فى استجابات العاملين حول هذا الموضوع ، فقد أشار أغلبهم إلى حصولهم على تدريب بعد الالتحاق بالعمل ، رغم تنوع فئاتهم المهنية (جدول رقم ٢١ بالملحق) ، وذلك لأن الشركات تقدم باستمرار أنواعاً مختلفة من التدريب لتنمية مهارات العاملين فى كافة الفئات المهنية ، ومن أهمها التدريب المهنى بالنسبة لعمال الإنتاج ، والتدريب الإدارى والقيادى بالنسبة للمستويات الإدارية الوسطى والعليا .

٤- الوضع التدريبى والنوع

يتضح من الجدولين (رقم ٢٢ ورقم ٢٣ بالملحق) أن استجابات العاملين من الجنسين (ذكور وإناث) ، تكاد تتساوى حول أوضاعهم التدريبية سواء قبل الالتحاق بالعمل ، أو بعد الالتحاق به ، وقد يرجع ذلك إلى تقارب المستوى التعليمى والمهنى بين الجنسين فى عينة البحث^(١٤) .

وبصفة عامة ، يستخلص - مما سبق - وجود تقارب فى استجابات العاملين حول أوضاعهم التدريبية ، رغم اختلاف خصائصهم الاجتماعية (بمتغيرات التعليم ، والسن ، والمهنة ، والنوع) ، كما اتضح أن العبء الأساسى فى عمليات التدريب يقع على كاهل الشركات الصناعية ، ولم توضح النتائج أية مؤشرات تكشف عن دور الجهود المجتمعية فى هذا المجال ، وفى الغالب يتم التدريب "أثناء العمل" وخاصة بالنسبة لعمال الإنتاج ، وهذا النوع من التدريب أصبح معترفاً به فى الوقت الحاضر نظراً لتسارع التقدم التكنولوجى فى الصناعة الحديثة ، ومن ثم لا تستطيع مدارس التعليم الفنى توفير المعدات

الحديثة لتدريب الطلبة عليها بالكفاءة اللازمة التي تواكب المستحدثات العلمية في هذا المجال ، نظراً للتكلفة الباهظة التي يتطلبها مثل هذا التطوير ، ومن ثم فقد تحولت المصانع في كثير من دول العالم المتقدم إلى ما يشبه مراكز للتدريب العملي^(١٥) .

ثالثاً : الاحتياجات التدريبية للعاملين

أشارت نسبة كبيرة من العاملين بلغت ٦٧٪ من عينة البحث ، إلى أنهم يحتاجون إلى تدريب جديد لتحسين مستوى أدائهم للعمل (جدول رقم ١٠) ، وذلك على الرغم مما تبذله الشركات الصناعية من جهود في تدريب العاملين بها ، وخاصة الملتحقين الجدد بالعمل - كما سبقت الإشارة - وقد يرجع ذلك إلى أن جهود التدريب تقتصر في الغالب على التدريب على أداء العمل ، مع وجود تغير وتطور مستمر في مستوى الآلية التي تستخدمها هذه الشركات ، وخاصة الشركات التي تتبع القطاع الخاص .

١- أنواع الاحتياجات التدريبية للعاملين

أما أهم أنواع التدريب التى يحتاجها العاملون فقد تمثلت فى التدريب على تكنولوجيا الآلات الحديثة ، وحصلت هذه الاستجابة على نسبة ٢٥ ٪ ، وتلى ذلك الحاجة إلى التدريب على الحاسب الآلى وبنسبة ٢٩ ٪ ، ثم التدريب على الأساليب الحديثة فى العمل . وبشكل عام تنوعت الاحتياجات التدريبية للعاملين ، كما انخفضت الحاجة إلى بعض أنواع التدريب مثل التدريب القيادى والإدارى ، وذلك يرجع بالطبع إلى أن هذا النوع من التدريب يقتصر على البرامج التدريبية التى تقدم لأفراد الإدارة الوسطى والعليا جدول رقم (١١) .

وبصفة عامة يتضح من الجدولين (١٠ ، ١١) وجود بعض الاختلافات فى استجابات العاملين فيما بين الشركات بحيث ترتفع بشكل واضح نسبة من يحتاجون إلى تدريب جديد فى الشركة رقم (٧) وبنسبة تكاد تصل إلى ١٠٠ ٪ منهم ، وتركزت أغلب الاحتياجات التدريبية للعاملين بها على التدريب على تكنولوجيا الآلات الحديثة ، والحاسب الآلى ، وذلك على الرغم من حرص إدارة هذه الشركة واهتمامها البالغ بتدريب وتعليم وبتثقيف العاملين بها ، ومن ثم فقد يرجع ذلك إلى أن هذه الشركة تقوم بتطوير وتحسين التكنولوجيا المستخدمة ، ورفع كفاءة وجودة المنتج الصناعى ، حيث إنها تصدر بنسبة ١٠٠ ٪ من منتجاتها للخارج . وتليها الشركة رقم (٤) فقد أبدى حوالى ٨٧ ٪ من عينة العاملين بها رغبتهم واحتياجهم إلى تدريب جديد ، فهذه الشركة تسعى أيضا إلى تطوير منتجاتها .

أما الشركة رقم (١) ، وهى شركة كانت فى مرحلة الخصخصة وقت إجراء البحث ولا يوجد بها أى تمثيل يذكر للشباب ، فقد انخفضت نسبة العاملين بها الذين أجابوا باحتياجهم إلى تدريب جديد ، نظرا لأن أغلبهم من كبار السن ويشعرون بعدم الاستقرار فى العمل، إذ كانت الشركة فى مرحلة تغيير هيكل شامل للعمالة نتج عنه تقلص أعداد العاملين بها إلى أقل من ٥٠ ٪ قبل الخصخصة .

جدول رقم (١١)

أنواع الاحتياقات الترسية*

أنواع الاحتياقات الترسية	شركة ١	شركة ٢	شركة ٣	شركة ٤	شركة ٥	شركة ٦	شركة ٧	الإجمالي
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	%
تكمونيا المكن ٣٣	٨٠.٢٩	٤٠.٤٢	٢٩.٢٢	١٢.٢٩	١٢.٣٥	١٧.٤٤	٢٨.٢٨	٢٤.٨٥
المصنف								
حساب إلى ٢١	١٨.٢١	٢٤.٢٣	٧٣.٢٤	١١.٤٥	٧.١٨	٣٢.٢١	٢٧.٤٥	١٩٨.٤٥
بعضات للشارع ٢	٨.١	١٠.٤٣	١٠.٤٣	٧.٥٧	١١.٥١	٥.١١	٥.١١	٣٧.٨٥
تدريب فني ٢١	١٨.٢١	٤٢.١٨	٢٢.٢٧	٤.١٩	٥.٢١	-	١١.١٨	١٨.٢١
تدريب إداري ٧	١.٢٢	٥.١	١٠.٥٧	٢.٥٧	١.٤٩	-	٢.٢٣	٢٤.٢٣
تدريب قسائي ٣	٢.٢٧	١.٢١	٣.٢٣	٢.٢٣	٢.٢٣	-	-	١١.١١
التدريب على ٢٧	٤٥.٢٢	٢٤.٢٣	٣٥.٢٤	٨.٢٢	١٠.١٢	١٩.٢٩	٧.٤٤	١٨٠.١١
الاساليب الصيغ								
مورات الخ مودة ٣	٢.٢٧	١.٢١	١٥.١٥	١.٨٥	١.٢١	٢.٢٤	٣.٥٩	٢٧.٢٨
الإجم	-	-	-	-	-	-	-	١٧١.١٧١

* توجد إمكانية اختيار أكثر من خيار...

ب - الاحتياجات التدريبية والخصائص الديموجرافية

أظهرت المقارنات النوعية بين أفراد عينة البحث - بحسب تغير مستوياتهم وتخصصاتهم التعليمية ، والسن ، والمهنة ، والنوع - وجود بعض الاختلافات النسبية فى استجاباتهم فيما يتعلق بالاحتياجات التدريبية على النحو الآتى :

١ - الاحتياجات التدريبية والمستوى التعليمى والتخصص التعليمى

يتضح من بيانات جدول رقم (٢٤) بالملحق أنه يوجد احتياج إلى تدريب جديد لدى العاملين فى كل المستويات التعليمية ، ولكن يلاحظ أن نسبة من يحتاجون إلى تدريب جديد ترتفع كلما ارتفع المستوى التعليمى للعامل ، حيث تصل نسبة من يحتاجون إلى تدريب جديد إلى نسبة ٩٤,٦٪ من فئة المتعلمين تعليماً عالياً . كما تصل نسبة من يحتاجون إلى تدريب جديد فى بعض التخصصات العلمية إلى ١٠٠٪ منهم ، وهم فى الغالب من أصحاب المؤهلات العليا فى التخصصات المختلفة (جدول رقم ٢٥ بالملحق) ، وتزداد بصفة عامة الحاجة إلى تدريب جديد بالنسبة للتخصصات النظرية . كذلك وجد أن نسبة كبيرة من الأميين أجابوا باحتياجهم إلى تدريب جديد ، بلغت ٥٣,٢٪ منهم ، كما اتضح أن هناك نسبة كبيرة من المتخصصين فى التعليم الصناعى يحتاجون إلى تدريب جديد ونسبة تصل إلى ٧٢,٢٪ منهم ، وهذا راجع بالطبع إلى أن أغلبهم متخصصون فى فروع صناعية أخرى ليس لها علاقة بصناعة الغزل والنسيج ، ويعملون فى الأقسام الإنتاجية (كما سبقت الإشارة على ذلك) .

ويتضح مما سبق ما يشير إلى أنه كلما ارتفع المستوى التعليمى للفرد ازدادت احتياجاته للتعليم والتدريب ، وكلما انخفض المستوى التعليمى للفرد انخفضت احتياجاته التعليمية والتدريبية . ويرجع ذلك إلى أن العملية التدريبية تكون أسهل بالنسبة للشخص المتعلم لأن لديه القدرة والأساس العلمى لفهم النظريات العلمية التى يقوم عليها التدريب ، كما يدرك أنه يحتاج باستمرار إلى تحديث مهاراته ، فى حين أن الشخص غير المتعلم يقل اهتمامه بالتعليم والتدريب

كأحد أسس العمل الحديث ، وفى ذات الوقت فإن الشخص غير المتعلم يجد صعوبة فى العملية التدريبية ، وخاصة فى ظل تطور المكونات التكنولوجية للأعمال الصناعية^(١٦) . وهو ما يؤكد ما سبق طرحه من افتراضات نظرية حول أهمية وضرورة أن يكون التعليم سابقاً لعملية التدريب فى إطار مقتضيات التقدم العلمى والصناعى الحديث .

٢- الاحتياجات التدريبية للعاملين والسن

يتضح من جدول رقم (٢٦) بالملحق أن الحاجة إلى تدريب جديد تزداد كلما انخفض السن ، حيث إن فئة الشباب من سن ١٦ سنة إلى سن ٤٠ سنة تمثل أكثر الفئات العمرية التى أجابت باحتياجهم إلى تدريب جديد ، ووصلت نسبة من يحتاجون إلى تدريب جديد فى بعض الفئات العمرية الصغيرة إلى حوالى ٨٠٪ منهم . أما عن أنواع الاحتياجات التدريبية للعاملين فإن الاختلافات فى استجابات العاملين بحسب السن تكاد تكون محدودة . وبشكل عام يتضح أن الحاجة إلى التدريب على تكنولوجيا الآلات الحديثة تزداد كلما انخفض السن ، أى بين فئة الشباب نظراً لأن أغلبهم يعملون فى الأقسام الإنتاجية ، ومن خريجى التعليم المتوسط التجارى ، كما يزداد الاحتياج إلى التدريب على الحاسب الآلى كلما ارتفع السن ، ويرجع ذلك إلى أن أغلب كبار السن هم من المشرفين والإداريين ، ونسبة عالية منهم من أصحاب المؤهلات التعليمية العليا ، كما يلاحظ ارتفاع نسبة كبار السن من العاملين الذين أجابوا باحتياجهم إلى التدريب على الأساليب الحديثة فى العمل لتصل إلى ٨٠٪ فى فئة السن من ٥٦ إلى ٦١ سنة ، بالرغم من انخفاض نسبة من أجابوا منهم باحتياجهم إلى تدريب جديد ، وهو ما يعد استكمالاً للمؤشرات السابقة . فى حين أن العاملين فوق سن ٦١ سنة أبدى أغلبهم الرغبة فى الحصول على تدريب على استخدام الحاسب الآلى (جدول رقم ٢٧ بالملحق) .

٣- الاحتياجات التدريبية والمهنة

يتبين من جدول رقم (٢٨) بالمالحق أن أكثر الفئات المهنية التي أبدت احتياجها إلى تدريب جديد تكاد تتركز في فئة التخصصات المهنية العليا ، سواء الفنية أو غير الفنية ، وينسبة تصل إلى ٩٥٪ في فئة التخصصات المهنية الفنية العليا . كذلك ترتفع نسبة الاحتياجات التدريبية لدى الفئات الرئاسية والإشرافية ، ويرجع ذلك إلى أن الفئات المهنية - التي سبق ذكرها - هي أكثر الفئات التي ترتفع مستوياتها التعليمية في العينة .

أما عن أنواع الاحتياجات التدريبية ، فقد وجد أن هناك اختلافات في استجابات العاملين حولها باختلاف المهنة (جدول رقم ٢٩ بالمالحق) ، حيث يلاحظ أن الفئتين تزداد لنيهم الحاجة إلى التدريب الفني ، في حين تزداد الحاجة للتدريب على الحاسب الآلي لدى الإداريين لارتباطه بمجال عملهم في الشئون الإدارية والمالية . أما عمال الإنتاج فتغلب لديهم الحاجة إلى التدريب على تكنولوجيا الآلات الحديثة ، كما أن نسبة كبيرة من عمال الإنتاج وخاصة في أقسام الحياكة أبدوا رغبتهم في التدريب على الحاسب الآلي (وأغلبهم من الإناث) ، وقد يرجع ذلك إلى ارتفاع نسبة المكون التكنولوجي في آلات الحياكة الحديثة الذي تستخدم فيه برامج الكمبيوتر ، وأغلب العاملين في هذه الأقسام من الإناث .

٤ - الاحتياجات التدريبية والنوع

يكاد يكون هناك تساوى في استجابات الباحثين من الذكور والإناث حول مدى الحاجة إلى تدريب جديد ، حيث إن ٦٨٪ من الإناث أجابوا باحتياجهم إلى تدريب جديد ، وأجاب بذلك أيضا نسبة ٦٦٫٧٪ من الذكور (جدول رقم ٣٠ بالمالحق). ومن ناحية أخرى اتضح وجود اختلافات في استجابات أفراد عينة البحث بحسب النوع فيما يتعلق بأنواع الاحتياجات التدريبية (جدول رقم ٣١ بالمالحق) ، فأكبر نسبة من الذكور وينسبة ٤٠٫٣٪ منهم أجابوا باحتياجهم إلى

التدريب على الآلات الحديثة نظرا لأن أغلبهم يعملون فى الأقسام الإنتاجية ، وخاصة فى أقسام الغزل والنسيج . أما أعلى نسبة من الإناث وينسبة ٤٠ر % منهم فقد أقرين عن احتياجهن إلى التدريب على الحاسب الآلى ، ويرجع ذلك إلى أن نسبة عالية منهن يعملن فى أقسام الحياكة فى الشركات موضع البحث ، وبالتالي فإن هذا التحليل يتطابق مع التحليل السابق بحسب المهنة .

مقترحات العاملين حول تطوير برامج التدريب

نظرا لوجود نسبة كبيرة من العاملين يحتاجون إلى تدريب جديد ، وهم يمثلون ٦٧% من عينة البحث ، فقد تطلب ذلك التعرف على آرائهم ومقترحاتهم حول تطوير وتحسين برامج التدريب ، وذلك من ناحية : الوقت المناسب للتدريب ، والجهات المنوط بها التدريب ، والأساليب التدريبية التى يرون أنها مناسبة لتطوير العملية التدريبية فى المستقبل ، ويمكن عرض أهم هذه المقترحات على النحو الآتى :

الوقت المناسب للتدريب : تنوعت اختيارات العاملين فيما بين أن يكون التدريب أثناء العمل ، وبعد مواعيد العمل ، أو تخصيص فترة تفرغ للتدريب وبشكل عام حصل الاختيار المتعلق بأن يكون التدريب أثناء العمل على أعلى نسبة من الاستجابات وهى ٣٧ر % ، فى حين لم يحصل اختيار التدريب قبل مواعيد العمل سوى على نسبة ٢٥ر % من الاستجابات (جدول رقم ٣٢ بالملحق) . كما رغب العاملون وينسبة عالية تصل إلى ٤٥% منهم فى أن تطول فترة التدريب لتصل إلى شهر أو أكثر من شهر (جدول رقم ٣٣ بالملحق) .

الجهات التى تقوم بالتدريب : اقترح ٥٩ر % من عينة العاملين أن تقوم الشركة التى يعملون بها بالتدريب ، وهذا الاقتراح يناسب الواقع العملى ، حيث أن أغلبهم قد حصل على التدريب من الشركة التى يعمل بها ، وهذا يعنى أن ما يقرب من ثلثى العاملين اختاروا أن يتم التدريب أثناء العمل ، وأن تقوم بذلك الشركات التى يعملون بها (جدول رقم ٣٤ بالملحق) . وهذا الأسلوب فى التدريب

أصبح معترفاً به في الوقت الحاضر ، نظراً لسرعة التطور والتقدم في الابتكارات التكنولوجية ، وبالتالي تتوافر المعدات والآلات الحديثة اللازمة للتدريب في المصانع ، والتي يصعب إيجاد مثيلاتها في المدارس الصناعية ، أو في مراكز التدريب خارج المصانع لتدريب الطلبة عليها لارتفاع تكلفتها . ومن ثم فإن التدريب أثناء العمل يؤدي إلى توفير الوقت ، وخفض التكلفة .

أساليب التدريب : هناك ثلاثة أساليب أساسية للتدريب تتمثل في : التدريب الذي يجمع بين التدريب النظري والتدريب العملي ، والتدريب النظري فقط ، والتدريب العملي فقط . وقد اجتمعت آراء عينة البحث على اختيار الأسلوب الذي يجمع بين الأسلوبين النظري والعملي ، وحظيت هذه الاستجابة على ٩٠.٢٪ من استجابات العينة ، وهذا يتفق مع الأساليب المتبعة فعلاً في التدريب ، فقد أكد أغلب العاملين (كما سبقت الإشارة إلى ذلك) إلى أن الأسلوب الشائع في التدريب هو ذلك الذي يجمع بين الأسلوبين النظري والعملي (جدول رقم ٣٥ بالملحق) .

القائم بالتدريب : اقترح حوالى نصف أفراد العينة أن يكون القائم بالتدريب فنياً متخصصاً ، أو مديراً متخصصاً ، وهذا مطلب منطقي يتناسب مع كونهم يعملون في شركات صناعية (جدول رقم ٣٦ بالملحق) .

أساليب الثواب والعقاب : ويقصد بذلك الأساليب التي تستخدمها الشركة لضمان جدية التدريب ، والتزام العاملين به ، والاستفادة منه ، سواء عن طريق منح المكافآت لهم ، أو بإعطائهم مزايا إضافية مثل الترقية في العمل ، إلخ . أو عن طريق توقيع الجزاء عليهم ، سواء المادى أو المعنوى ، وفي هذا الصدد اقترح العاملون أن يكون الأسلوب المادى الذي يتمثل في صرف مكافآت مالية ، أو توقيع عقاب مادى هو الأسلوب المتبع في الحالتين (الثواب والعقاب) . كما رأى بعضهم أن يحسب للعامل في تقارير الإنتاج ما يدل على مستواه التدريبي ، أو العائد من التدريب على إنجازته في العمل (الجدولان رقماً ٣٧ ، ٣٨ بالملحق) .

ويستخلص مما سبق أن مقترحات العاملين تكاد تتفق مع أوضاعهم واحتياجاتهم التدريبية .

رابعاً : الجهود المجتمعية والمؤسسية فى مجال التدريب

تم الكشف عن الجهود المجتمعية والمؤسسية فى مجال تدريب القوى العاملة فى الصناعة من واقع بيانات البحث من خلال محورين أساسيين وهما : دور الأجهزة والهيئات المختصة بالتدريب على مستوى المجتمع ، ودور المؤسسات الصناعية موضع البحث .

(- الأجهزة والهيئات المختصة بالتدريب على المستوى القومى

تشير النتائج المتعلقة بالأوضاع التدريبية للعاملين إلى أن نسبة ٨٦,٣٪ من أفراد عينة البحث لم يحصلوا على أى نوع من التدريب قبل الالتحاق بالعمل (وأغلبهم من الشباب) ، كما أن أكبر نسبة من العاملين الذين حصلوا على تدريب بعد الالتحاق بالعمل كانوا من فئة الشباب صغيري السن فى الفئة العمرية من ١٦ سنة إلى سن ٢٦ سنة . وبصفة عامة نجد أن نسبة كبيرة ممن حصلوا على تدريب سواء قبل أو بعد الالتحاق بالعمل ، كان للشركات الصناعة التى يعملون بها الدور الأساسى فى ذلك . ولا يختلف الوضع كثيراً فيما بين الشركات ، سواء التى تتبع القطاع العام أو التى تتبع القطاع الخاص ، وسواء الشركات الكبيرة أم الشركات الصغيرة . وبالطبع فإن الشركات تهدف من ذلك إلى توفير احتياجاتها من العمالة التى لا تستطيع مصادر العمالة الأخرى فى المجتمع توفيرها لها .

فعلى الرغم من تعدد الأجهزة والهيئات الحكومية ، وغير الحكومية المنوط بها تدريب وتأهيل القوى العاملة فى الصناعة ، وخاصة الهيئات الحكومية ، والتى يأتى على رأسها مدارس التعليم الفنى الصناعى ، ومصلحة الكفاية الإنتاجية التى تتبع وزارة الصناعة وهى مختصة بالتدريب ، وخاصة التدريب المهنى ،

ويتطبيق نظام التلمذة الصناعية ، كما يتبعها العديد من مراكز التدريب المهنى ، وهناك أيضا العديد من مراكز التدريب التى تتبع الوزارات الأخرى ، إلا أنها جميعها يقابلها معوقات عديدة على مستوى التجهيزات ، والمدرسين ، والتمويل .. إلخ ، ومن أهمها الانفصال الواضح بين مخرجات مراكز التدريب المهنى التى تعد القوى العاملة لسوق العمل ، وبين احتياجات المؤسسات الصناعية ، وغيرها من مؤسسات الأعمال . وقد أجمعت على ذلك عدة تقارير وأبحاث قدمت من جهات دولية لتقييم وضع أجهزة التدريب المهنى فى مصر فى مجالات عدة (بما فيها مدارس التعليم الفنى الصناعى) ، واتفقت كلها على ضعف مستوى الأداء بها^(١٧) ، كذلك أنشئ المجلس الأعلى لتنمية القوى العاملة والتدريب بوزارة القوى العاملة ، والذى من ضمن أهدافه التخطيط للقوى العاملة والتدريب ، ويضم فى عضويته ممثلين للعديد من الوزارات والهيئات ذات الاختصاص . إضافة إلى وجود هيئات أخرى رسمية ، وغير رسمية مهتمة بالتدريب وخاصة بالنسبة للشباب ومن أهمها الصندوق الاجتماعى للتنمية ، وهيئات المجتمع المدنى ، وجميعيات رجال الأعمال . ثم أنشئ مركز تحديث الصناعة والمراكز التكنولوجية التابعة له ، والتى من أهدافها الأساسية تقديم الدعم الفنى والتكنولوجى للصناعات ، وتدريب الكوادر البشرية على استخدام التكنولوجيا المتطورة^(١٨) . ولكن الواقع يشير إلى أن كل هذه الجهات ليست لها أبنوار فعلية ، أو ملموسة ، (على الأقل من واقع نتائج البحث الحالى) . ونتج عن ذلك وجود قوى عاملة شابة غير مؤهلة تعليميا ، أو تدريبيا للعمل فى الصناعة على الرغم من حاجة الصناعة فى السنوات الأخيرة للعمالة المتعلمة والمدرية جيدا على العمل فى الصناعة .

ب - جهود المؤسسات الصناعية فى التدريب

تم استيفاء جهود وأبنوار المؤسسات الصناعية فى التدريب من خلال جانبين أساسيين وهما : تحليل استجابات عينة العاملين فيما يتعلق بلوضاعهم التدريبية (كما سبقت الإشارة إلى ذلك) ، والجانب الآخر يتمثل فى تحليل المؤشرات التى

استخلصت من المقابلات مع الإدارة ، فيما يتعلق بالاحتياجات المستهدفة من العمالة ، والجهود التدريبية القائمة للشركات ، والمشكلات التي تواجهها في العملية التدريبية^(١٩) .

١- الاحتياجات المستهدفة من العمالة

بالنسبة للشركات التي تتبع قطاع الأعمال العام ، وهي الشركة رقم (١) ، والتي كانت في مرحلة الخصخصة ، والشركة رقم (٢) التي كانت لا تزال تتبع قطاع الأعمال العام (وقت إجراء البحث) . نجد أن الشركة الأولى تعاني وجود عمالة زائدة بها عن حاجة العمل ، فيما يقدر بحوالى ٥٠٪ من العمالة الحالية ، وذلك على الرغم من أنه تم الاستغناء عن عدد كبير من العمالة بالشركة في إطار عملية الخصخصة . ويرجع ذلك إلى توقف بعض الأنشطة في الشركة ، ونقل بعض العمالة للشركة من شركة أخرى قطاع أعمال عام تم تصفيتها بالكامل مما أسهم في زيادة أعداد العاملين عن حاجة العمل ، ولا يوجد لديها أى خطط للتطوير المستقبلي ، حيث إنها تكاد تكون في مرحلة التصفية النهائية .

أما الشركة الأخرى ، وهي رقم (٣) فلا يوجد لديها زيادة أو نقص في العمالة عن حاجة العمل في ظل ظروف الطاقة الإنتاجية الموجودة حالياً ، ولكن لديها احتياجات مستهدفة من العمالة في إطار خطط التوسعات المستقبلية بإدخال تكنولوجيا متطورة وتقنية حديثة في بعض مراحل الصناعة ، ويتطلب ذلك بذل جهود مستمرة من الشركة لإعداد عمالة حديثة صغيرة السن وإلحاقها بالعمل وهم غالباً من حملة المؤهلات المتوسطة ، إضافة إلى رفع مستوى مهارة العمالة الموجودة بها ، وذلك عن طريق وضع برامج تدريبية تناسب كلتا الفئتين من العمالة في الشركة سواء العمالة المستحدثة ، أو الموجودة .

أما بالنسبة للشركات التي تتبع القطاع الخاص (والتي تم اختيار خمسة نماذج منها للدراسة) فهي تحرص بشكل عام على أن تكون العمالة لديها مناسبة للطاقة الإنتاجية ، بحيث لا يوجد فائض من العمالة على حاجة العمل ، أو نقص

عن ذلك ، ولكن هناك بعض الشركات لديها احتياجات مستهدفة من العمالة وفقاً لخطط التوسعات المستقبلية فيما يتعلق بتحديث الآلات ، أو زيادة خطوط الإنتاج في بعض العمليات الإنتاجية ، مما يزيد من احتياجاتها للعمالة وخاصة عمال الإنتاج ، ويمكن توضيح أوضاع العمالة بها على النحو الآتي :

- شركة رقم (٢) وهي شركة قطاع خاص كبير ، حيث يبلغ حجم العمالة بها ٤٧٥٠ عاملاً ولكنها تعاني وجود نقص في العمالة ، سواء من حيث أعداد العاملين ، أو من حيث التخصصات المهنية ، حيث يقدر النقص في أعداد العاملين في مهن الحياكة والصباغة بما يتراوح ما بين ٢٥٠ - ٣٠٠ عامل ، إضافة إلى أن هناك احتياجات أخرى مستهدفة من العمالة في حدود من ٦٠٠ إلى ٧٥٠ عاملاً التي يتطلبها التوسع المتوقع في أقسام الحياكة ، وإضافة تكنولوجيا جديدة للطاقة الإنتاجية بالشركة في ماكينات الحياكة .

- شركة رقم (٤) وهي تعتبر من حيث الحجم من الشركات الكبيرة نسبياً ، حيث يبلغ عدد العاملين بها ٩٥٣ عاملاً . وهذا الحجم من العمالة يكفي حاجة العمل في الوقت الحالي ، ولكن هناك احتياجات لديها إلى عمالة جديدة وفقاً للخطط المستقبلية للتطوير المتمثلة في زيادة خطوط الإنتاج ، وتحديث الآلات ، في مختلف مراحل الصناعة ، فهي في حاجة إلى زيادة أعداد العاملين بما يقدر من ٢٥٠ - ٣٥٠ عاملاً جديداً ، أي بما يوازي حوالى ثلثي العمالة الموجودة حالياً ، وخاصة عمال الإنتاج في تخصص الحياكة ، والعمال الفنيين في مرحلة الحياكة ، من حملة مؤهلات التعليم الفني الصناعي .

- شركة رقم (٥) ، وهي شركة قطاع خاص متوسط حيث يبلغ عدد العاملين بها ٣٥٤ عاملاً معظمهم من الإناث ، فهذه الشركة تمثل عمالة الإناث بها نسبة كبيرة تصل إلى أكثر من ٧٤٪ من العمالة الموجودة وهن غالباً عاملات حياكة ، حيث إن الشركة متخصصة في الملابس الجاهزة القطنية . وبالتالي فهي تعاني باستمرار وجود نقص في عدد العاملات المهرة على ماكينات الحياكة ، ويرجع

أحد أسباب ذلك إلى أن العمل في هذه الشركة يعتمد على قوة العمل من الإناث ، مما يسبب مشكلة للشركة تتمثل في ارتفاع دوران العمالة بها ، فهناك باستمرار ترك للعمل ، وإحلال عمالة جديدة ، تكون في الغالب منخفضة المهارة ، وتحتاج إلى تدريب جديد . بالإضافة إلى أن الشركة لديها بعض الطموحات المستقبلية لتطوير المنتج .

- شركة رقم (٦) وهي شركة تعتبر صغيرة الحجم من حيث العمالة ، حيث إن عدد العمال بها يبلغ ١٢١ عاملاً ، وتتخصص في إنتاج نوع واحد من الأقمشة . ويعتبر هذا العدد ملائماً لمستوى الإنتاج الحالي ، وليس لديها احتياجات مستهدفة من العمالة .

- شركة رقم (٧) وهي شركة متوسطة الحجم ، ويبلغ عدد العاملين بها ٤٥٦ عاملاً ، وهذا الحجم مناسب للطاقة الإنتاجية المتاحة حالياً في الشركة ، وهناك تطلع إلى زيادة الطاقة الإنتاجية للشركة بما يوازي ٢٥٪ من الطاقة الحالية ، وفي هذه الحالة يتوقع المسئولون بالشركة زيادة الحاجة إلى عمال جدد .

وهذه النتائج تكشف عن أن هناك احتياجات متزايدة للعمالة في الشركات الصناعية ، سواء في الوقت الحالي أو في المستقبل القريب ، مما ينعكس على زيادة جهودها في التدريب ، وخاصة تدريب العاملين الجدد الذين غالباً يفقدون إليها نون أي خبرة مسبقة ، أو تأهيل ، أو تدريب مناسب على العمل الصناعي . كذلك يلاحظ أن هناك اتجاهاً نحو تطوير صناعة الملابس الجاهزة لدى أغلب الشركات ، وبالتالي تكاد تتركز احتياجاتهم في الحاجة إلى عمال حياكة ، وخاصة من الإناث ، حيث أوضحت النتائج أن أغلب عمال الحياكة في المصانع موضع البحث من الإناث اللاتي لهن مشاكل تتمثل على وجه الخصوص في ترك العمل باستمرار ، مما يؤدي إلى أن الشركات تكون دائماً في حاجة إلى عمالة جديدة ، ويضاعف ذلك من جهود التدريب لديها ، حيث إن أغلبهن من خريجي

التعليم النظرى ، أو بدون تعليم ، ولم يسبق حصولهن على أى نوع من التدريب قبل الالتحاق بالعمل .

٢ - أنشطة التدريب فى الشركات

يمكن الكشف عن أنشطة التدريب فى الشركات من خلال عدة مؤشرات وهى :
أنواع التدريب ، والقائم بالتدريب ، ومشكلات التدريب ، والخدمات التدريبية التى تقدم لفئات أخرى من القوى العاملة بالمجتمع (الجدول من رقم ٣٩ إلى رقم ٤٥ بالملحق) .

أنواع التدريب : تركز الشركات جهودها فى التدريب على تقديم برامج تدريبية للعاملين الجدد ، وخاصة فئة عمال الإنتاج ، ويرجع ذلك إلى أن أغلب الشركات لديها خطط للتوسعات المستقبلية ، والتى تتمثل على وجه الخصوص فى إضافة طاقة إنتاجية جديدة للشركة ، سواء بالتوسع فى إنشاء خطوط إنتاج جديدة ، أو إدخال تكنولوجيا حديثة ، إضافة إلى أنه لا توجد مصادر متاحة لتخريج عمالة مؤهلة للعمل فى الصناعة (كما سبقت الإشارة) .

ويلاحظ من جدول رقم (٣٩) بالملحق أن الشركة رقم (١) نظراً لأنها فى مرحلة الخصخصة ، فلا يوجد لديها برامج لتدريب العاملين الجدد ، بسبب توقف التعيين بها لمدة طويلة ، ويقتصر التدريب الذى تقدمه للعاملين على نوع من التدريب النمطى الذى يتم بصفة يورية وفقاً للوائح والنظم المنظمة لذلك ، والتى تطبقها إدارة التدريب بها .

وبالإضافة إلى تدريب العاملين الجدد فإن الشركات تقوم بدور أساسى فى تقديم برامج نوعية للتدريب المستمر بهدف رفع كفاءة العاملين القدامى ، تقدم لأعضاء الإدارة العليا والوسطى فى أقسام الشئون الإدارية والمالية ، وأيضاً برامج متخصصة تقدم للمهندسين والفنيين للتدريب على أساليب التقنية الحديثة فى حالة تحديث الآلات فى المصانع .

القائم بالتدريب : يتم تدريب العاملين الجدد داخل الشركات ، وأثناء العمل ، ويقوم بذلك العمال القدامى ، والمشرفون على العمال . ومن المعروف أن الشركات التى تتبع قطاع الأعمال العام تكون لديها إدارات مختصة بالتدريب تعمل وفقاً للوائح المنظمة لذلك ، وتقدم برامج تدريبية متنوعة لكافة مستويات العمالة ، ولكن فى النهاية لا توجد اختلافات واضحة فيما بينها وبين شركات القطاع الخاص ، حيث يظل أيضاً المجهود الرئيس الذى تقوم به بالنسبة لعمال الإنتاج - وخاصة العمال الجدد - هو التدريب الذى يتم أثناء العمل ، ويقوم به أيضاً العمال القدامى ، والمشرفون على العمال . وغالباً ما يكون تدريباً عملياً مباشراً على أداء العمل ، وأحياناً يتضمن بعض المعلومات النظرية . وما يدعم ذلك من واقع استجابات العاملين أنفسهم أن حوالى ٦٧٪ من العينة أجابوا بأنهم اشتركوا فى تدريب زملاء لهم ، أو العاملين معهم (كما سبقت الإشارة) .

أما بالنسبة للبرامج التدريبية المتخصصة فإنها تتم فى الغالب خارج الشركات ، بعضها تقدمه الشركات الأخرى التى لديها خبراء متخصصون فى بعض مجالات التدريب ، ويتم ذلك فى إطار التعاون بين الشركات . وفى بعض الأحيان يتم إرسال بعثات للخارج لرفع مستوى مهارة الفنيين على استخدام الآلات الحديثة ، وأساليب صيانتها . كما أن هناك برامج تدريبية تقدمها الصناعة مثل المركز القومى للأمن الصناعى ، ووزارة القوى العاملة والهجرة ، وصندوق دعم صناعة الغزل والمنسوجات . ولكن بصفة عامة يغلب على البرامج التدريبية التى تقدمها هذه الأجهزة الحكومية صفة النمطية والشكلية ، حيث إنها تعتمد على توعية وثقيف العاملين عن طريق المحاضرات النظرية ، كما توجه لبعض فئات من العاملين وهم غالباً من القيادات فى الشركات .

الخدمات التدريبية التى تقدم للغير : يعتبر إسهام الشركات الصناعية فى تقديم خدمات تدريبية لفئات أخرى من القوى العاملة بالمجتمع من العوامل المهمة التى تقيم على أساسها الجهود التدريبية للشركات ، نظراً لما يتوافر لديها من

آلات ومعدات يمكن استخدامها فى التدريب العملى لفئات أخرى سواء من العاملين فى الشركات والمصانع الأخرى ، أو طلبة المدارس والجامعات والمعاهد العليا ، فضلا عن الطلبة المنتسبين للتلمذة الصناعية ، ومشروع مبارك / كول الذين يتلقون التدريب العملى فى المصانع كجانب مهم من البرامج الدراسية التى تقدم لهم . إضافة إلى أن بعض الشركات تمتلك بعض الخبرات الفنية المتميزة لدى الفنيين والمهندسين الذين يعملون بها . وبصفة عامة تتم كل هذه الأنواع التدريبية عن طريق التعاون ، سواء بين الشركات بعضها وبعض ، أو بين الشركات والمؤسسات التعليمية الحكومية ، أو الخاصة . ويمكن توضيح مدى قيام الشركات موضع البحث بتقديم خدمات تدريبية للغير على النحو الآتى :

- تعد الشركة رقم (١) من الشركات التى كان لها باع كبير فى تقديم الخدمات التدريبية فى المجالات المذكورة ، حيث إنها كانت قبل تعرضها للخصخصة من كبرى الشركات العاملة فى مجال صناعة الغزل والنسيج ، ولكنها فى الوقت الحالى توقفت عن ممارسة هذه الأنشطة ، فمن المعروف أن العديد من شركات القطاع العام كان يتبعها مراكز للتدريب المهنى ، وهذه المراكز كان لها دور مهم إلى وقت قريب - قبل خصخصة معظمها - فى إتاحة فرص التدريب للعاملين بالشركات الأخرى فى ذات المجال ، إلى جانب تدريب العاملين لديها ، وتطبيق نظام التلمذة الصناعية ، وإعداد صبية تدرج مهنى ... إلخ ، ومن هنا تجدر الإشارة إلى أن شركات القطاع العام التى تخضع للخصخصة قد توقفت عن أداء هذه الأنشطة ، أما الشركات الأخرى (مثل الشركة رقم (٣) موضع البحث) فلا تزال تؤدى مثل هذه الأنوار .

- أما الشركة رقم (٢) فيتضح أن الخدمات التدريبية التى تقدمها للغير تقتصر على تدريب طلبة الجامعة ، وطلبة مدرسة مبارك / كول .

- فى حين نجد أن الشركة رقم (٣) (وهى شركة قطاع أعمال كبير) لديها خبرات كبيرة فى تقديم خدمات تدريبية للغير فى كل المجالات التى سبق

ذكرها ، إلى جانب أن لها دوراً كبيراً منذ فترة طويلة فى التعاون مع الأجهزة العلمية مثل مراكز البحوث ، والجامعات فى إجراء الجوانب التطبيقية من البحوث التى تقوم بها هذه الأجهزة ، سواء فى مجالات العلوم الاجتماعية والسلوكية ، أو فى مجالات العلوم الطبيعية .

- كما أن بعض الشركات وهى الشركات رقم (٤ ، ٥ ، ٦) أشارت بأنه لا يوجد لديهم مثل هذا النشاط التدريبى الموجه لفئات أو هيئات أخرى خارجية ، وذلك نظراً لأنها شركات صغيرة ، أو متوسطة ولا تتوفر لديها الإمكانيات لذلك ، بل إنها تعاني نقص وانخفاض القدرات المهنية لدى العاملين لديها ، وتستعين فى بعض الأحيان بالجهات الأخرى المختصة بالتدريب خارج الشركة .

- ويكاد يقتصر التدريب الذى تقدمه الشركة رقم (٧) للغير على تدريب طلبة مدرسة مبارك / كول .

وتوجد ملحوظة أساسية ، تتعلق بأن اشتراك الشركات فى تدريب طلبة مدرسة مبارك / كول لا يعنى أن خريجيه يعملون فى هذه الشركات ، وهى غالباً الشركات التى يوجد فى محيطها هذا النوع من المدارس) ، فقد اتضح مما سبق عرضه حول الأوضاع التعليمية والتدريبية للعاملين ، أنه لا توجد سوى نسبة ٧٪ من العاملين فى عينة البحث ممن تخرجوا من هذا النظام التعليمى .

٣ - مشكلات التدريب

تتمثل أهم مشكلات التدريب التى تعانىها الشركات فى مشكلات تتعلق بالعاملين ، ومشكلات تتعلق بارتفاع التكلفة ومنها ما يلى :

- مشكلات تتعلق بنوعية العاملين وخاصة العاملين الجدد من ناحية عدم التأهيل العلمى المناسب لهم وانخفاض مستوى المهارة لديهم ، مما ينعكس على عدم قدرة بعضهم على استيعاب التدريب .

- ارتفاع دوران العمالة بالشركات ، والتى تتمثل فى كثرة ترك العاملين للعمل ، واستحداث عمالة جديدة باستمرار تحتاج إلى تدريب جديد . وكل ذلك يمثل

تكلفة على الشركة ويترك العاملون العمل - في الغالب - البحث عن أجور أفضل في شركات أخرى ، كما أن العاملات الإناث ، وهن يمثلن نسبة كبيرة في بعض الشركات ، يكثر بينهن ترك العمل بسبب الزواج والتفرغ للأسرة .

- تدريب العمال الجدد ، والصبية تحت التدريب ، أو فئات أخرى من طلبة المدارس الفنية ويتم ذلك أثناء العمل وباستخدام معدات الشركة ويقوم به العاملون بالشركة ، ويترتب على ذلك مشكلات من أهمها : ضياع الوقت والجهد ، وتلف الآلات والمواد ، ويسهم ذلك أيضا في ارتفاع التكلفة .

- ارتفاع تكلفة البرامج التدريبية التي تقدم للعاملين من خلال الأجهزة المختصة خارج الشركة ، حيث تتحمل الشركات التكلفة بالكامل .

- عدم وجود مراكز تدريب على المستوى المجتمعي تسهم في إعداد عمالة شابة للعمل في الصناعة من خلال العمل على إعادة تأهيل خريجي التعليم المتوسط النظري ، أو غيره ، وإجراء تدريب تحويلي لهم بما يناسب احتياجات العمل في الصناعة .

الخلاصة

يستخلص من التحليل السابق للنتائج أن مصادر العمالة في المجتمع ، وخاصة المتمثلة في مدارس التعليم الصناعي ، ومراكز التدريب المهني... وغيرها من أجهزة التعليم والتدريب في المجتمع يشوبها نوع من القصور في قدرتها على أن تمد الصناعة باحتياجاتها من العمالة المؤهلة للعمل في الصناعة ولا تقوم بأنوار فعلية في تدريب القوى العاملة ، وإعدادها لسوق العمل وخاصة من الشباب ، وذلك وفقاً لأجندة أهدافها ، والأغراض التي أنشئت من أجلها . وقد انعكس ذلك فيما تعانيه المؤسسات الصناعية - موضع البحث - من عجز واضح في العمالة المتعلمة والمدرّبة على العمل الصناعي ، وينسحب هذا الوضع - بلا شك - على العديد من المؤسسات الصناعية في مصر ، سواء في قطاع الغزل والنسيج ، أو

فى غيرہ من القطاعات الأخرى ، وكل ذلك يؤدى إلى زيادة العبء الملقى على الشركات الصناعية وعلى إداراتها ، سواء فى المجهود ، أو الوقت ، أو التكلفة ، حيث تأخذ الشركات على عاتقها القيام بهذا الدور ، وهو يمثل دوراً أساسياً ومؤثراً ، إلا أنه لا يکفى رغم أهميته لإعداد قوة العمل اللازمة لتشغيل مواقع الإنتاج ، فمن المهم أن يحدث نوع من التكامل بين نظامى التعليم والتدريب فى المجتمع ، فالمدارس عليها دور أساسى فى تقديم التعليم النظرى ، ومد الطالب بأسس المعرفة العلمية الحديثة ، والمصانع تستكمل هذا الدور عن طريق إتاحة التدريب العملى للطلبة ، والتدريب المستمر للعاملين بها ، وفقاً لما نسبقت الإشارة إليه من افتراضات نظرية ، ومؤشرات ميدانية .

ويتطلب ذلك ضرورة مراجعة وإعادة تقييم الأنوار الفعلية للمؤسسات المجتمعية المنوط بها إعداد وتدريب القوى العاملة ، كما أن الشركات الصناعية عليها دور ومسئولية اجتماعية فى إعداد وتنمية الموارد البشرية فى المجتمع ، وفى مصر ومع تزايد حجم نشاط القطاع الخاص ، وتنأى دوره الاقتصادى ، أصبح له دور كبير فى مجال التعليم الفنى والتدريب المهنى ، ويتضح ذلك من إنشاء جمعيات رجال الأعمال للمعاهد العليا الفنية ، وبعضها على المستوى الجامعى ، وتتمتع باعتراف وزارة التعليم العالى ، إضافة إلى الدور الرئيس الذى تقوم به المؤسسات الصناعية فى مجال تدريب العاملين الجدد الملتحقين بالصناعة ، والذين تكون مؤهلاتهم فى الغالب لا تتناسب مع احتياجات العمل فى الصناعة - كما سبققت الإشارة إلى ذلك - ولكن هذا لا يکفى ، فمن المهم توافر مصادر العمالة الأخرى التى تتیح لها القيام بأعباء هذه الأنوار . إلى جانب منحها مزايا إضافية من أهمها خصم تكلفة التدريب من حصة الضرائب ومن المهم أيضاً مساهمة مراكز البحث العلمى والجامعات فى عمليات التدريب ، وخاصة فى مجال إعداد المدربين المؤهلين لتدريب الفئات المختلفة من العمالة التى تحتاجها الشركات فى مختلف المهن والتخصصات .

كما تجدر الإشارة إلى أن العديد من شركات القطاع العام يتبعها مراكز للتدريب المهني ، وهذه المراكز كان لها دور مهم إلى وقت قريب قبل خصخصة معظمها ، في إتاحة فرص التدريب للعاملين بشركات أخرى ، وتتقاضى رسوما على ذلك ، وتحقق لها إيرادات مناسبة . أما مراكز التدريب الحكومية ، وخاصة التي تتبع وزارة التجارة والصناعة ، فقد كانت تعاني ولا تزال مشاكل باستمرار من أهمها نقص التجهيزات والمعدات اللازمة للتدريب ، وعدم توافر كوادر التدريب بها . وغير ذلك من مشكلات^(٢٠) . ومن هنا تأتي أهمية الشراكة بين مؤسسات المجتمع المختلفة في عمليات التدريب ، وإعداد القوى العاملة اللازمة للصناعة في ضوء الاحتياجات المتزايدة للشركات الصناعية ، وأيضا احتياجات العاملين أنفسهم للتنمية الذاتية ، وتحقيق التقدم المهني ، وكل ذلك يؤدي مستقبلا إلى تقليل فرص تعرضهم للبطالة^(٢١) .

نخلص من ذلك إلى أن تطوير سياسات التدريب لتنمية القوى العاملة في الصناعة لا يقل أهمية عن وضع سياسات تعليمية في هذا الاتجاه ، بل إن التدريب قد يفوق في بعض الأحيان أهمية التعليم في إطار الظروف التعليمية في المجتمع المصري في الوقت الراهن ، وفي ذلك الوقت فإن تطوير التعليم أمر ضروري لتحقيق التنمية التكنولوجية وقيادة قاطرة التقدم في ظل اقتصاد المعرفة .

المراجع

- ١ - حداد ، د ، وادى ، عولة الاقتصاد وتكوين المهارات وأثرها على التعليم ، مجلة مستقبلات (مجلة التربية المقارنة) ، المجلد ٢٧ ، العدد ١٠١ ، جنيف ، مارس ١٩٩٧ ، ص ٣٩ .
- ٢ - المجالس القومية المتخصصة ، تقرير المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى والتكنولوجيا ، الدورة الحادية والثلاثون ، القاهرة سنة ٢٠٠٢ / ٢٠٠٤ ، ص ص ١١٢ - ١١٥ .
- ٣ - حداد ، مرجع سبق ذكره ، ص ص ٤٠ - ٤١ .
- ٤ - Blanchard, Nick., and Thacker, J., *Effective Training, Systems, Strategies and Practices*, New Jersey, Prentice Hall, 2007, pp. 7-11.
- ٥ - حسن ، راوية ، مدخل استراتيجى لتخطيط وتنمية الموارد البشرية ، الإسكندرية ، الدار الجامعية ، ٢٠٠٥ ، ص ٢٧٩ .
- ٦ - راجع فى ذلك :
- شو ، ك . ، لى ، التعليم الفنى فى الحوار الأوربى العربى ، مجلة مستقبلات (مجلة التربية المقارنة) ، المجلد ٣٣ ، العدد ١٢٨ ، جنيف ، ديسمبر ٢٠٠٣ ، ص ص ٥٤١ - ٥٤٢ .
- ولسون ، ديفيد ، إصلاح التعليم الفنى والمهنى والتدريب فى عالم العمل المتغير ، مجلة مستقبلات (مجلة التربية المقارنة) ، المجلد (٣١) ، العدد ١١٧ ، جنيف ، مارس ٢٠٠١ ، ص ص ٢٥ - ٣٦ .
- ٧ - المرجع السابق ، ص ٢٧ .
- ٨ - المرجع السابق ، ص ص ٤٠ - ٤٢ .
- ٩ - Mullins, J., Laurie, *Essentials of Organisational Behaviour*, Harlow, England, Pearson Education Limited, 2008, pp. 363-368.
- ١٠ - Riggio, E., Ronald, *Introduction to Industrial Organazational Psychology*, London, Pearson Education Inc., New Jersey, 2009, pp. 156-178 .
- ١١ - حداد ، مرجع سبق ذكره ، ص ص ٤١ - ٤٢ .
- ١٢ - راجع خصائص عينة البحث (الجدولين ٧ ، ٨) فى الفصل الأول "الإطار التصورى والمنهجى للبحث" .
- ١٤ - راجع ملحق الفصل الثالث (الجداول أرقام ٦ ، ٧ ، ٨) .
- ١٥ - ولسون ، مرجع سبق ذكره ، ص ٢٥ .

- ١٦ - كلوديو ، كاسترو ، د . م . ، التدريب المهني ، والفني ، وتصحيح المسار ، مجلة مستقبليات (مجلة التربية المقارنة) ، المجلد ٢٩ ، جنيف ، مارس ١٩٩٩ ، ص ص ٢٨ ، ٢٩ .
- ١٧ - تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا ، الدورة الحادية والثلاثون ، مرجع سبق ذكره ، ص ص ٩٦ ، ٩٧ .
- ١٨ - المجالس القومية المتخصصة ، تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا ، ١٩٩٧ / ١٩٩٨ ، الدورة الخامسة والعشرون ، القاهرة ، ص ٧٩ .
- ١٩ - النتائج مستقاة من تحليل المقابلات مع الإدارة (لبليل دراسة الشركة) .
- ٢٠ - المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا ، الدورة الحادية والثلاثون ، مرجع سبق ذكره ، ص ص ١١٥-١١٧ .
- ٢١- ونظراً لأهمية النتائج حول دور وجهود المؤسسات الصناعية في التدريب ، فقد تم إعداد ورقة بحثية مستقاة من بيانات هذا الفصل . راجع في ذلك : عفاف عبد القوي ، المستوى الاجتماعي للمؤسسات الصناعية في التدريب ، دراسة ميدانية ، المؤتمر السنوي الحادي عشر للمركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية في موضوع المستوى الاجتماعي والمواطنة ، القاهرة ، مايو ٢٠٠٩ .

الخاتمة *

النتائج العامة ودلالاتها النظرية والتطبيقية

تقديم

يستخلص من عرض بيانات البحث والتحليلات التي أجريت حولها^(١) مجموعة من النتائج العامة ، يمكن في ضوءها التحقق من أن البحث قد تمكن من تحقيق الأهداف التي حددها في البداية ، والتي يتعلق بعضها بالأوضاع التعليمية والتدريبية للعاملين في صناعة الغزل والنسيج ، ويرتبط بعضها الثاني بالاحتياجات التعليمية والتدريبية لهم ، أما البعض الآخر فيهتم بالإسهامات التي تقدمها الشركات ومؤسسات المجتمع الأكبر في مجال إعداد وتدريب القوى العاملة ، ثم ننتقل بعد ذلك إلى البحث عن الدلالات النظرية لهذه النتائج العامة ، بمعنى الاستفادة من التصورات النظرية التي انطلق منها البحث في إعطاء معنى ودلالة لهذه النتائج ، ومحاولة تفسيرها في ضوء مدى إتفاقها واختلافها مع نتائج البحوث السابقة والتراث ، وطرح مجموعة من التساؤلات والموضوعات التي قد تتطلب الاهتمام بها من جانب الباحثين في المستقبل لتخدم قضية تنمية القوى العاملة ، والإسهام في إلقاء الضوء على أوضاع العاملين في الصناعة ، وأخيراً نحاول بيان الدلالات العملية والتطبيقية للنتائج العامة ، بمعنى الاجتهاد في طرح مجموعة من المقترحات والتوصيات القابلة للتطبيق في الواقع ، والتي قد تسهم في توسيع دائرة النظر أمام صناع ومتخذى القرار ، ووضوح الطريق أمام جهودهم من أجل إصلاح والتغلب على مشكلات الصناعة في مصر .

* كتب الخاتمة الأستاذ الدكتور على جليى .

أولاً: النتائج العامة وأهداف البحث

١- هناك انخفاض واضح فى المستوى التعليمى بين العاملين فى شركات الغزل والنسيج ، حيث لا يتعدى أكثر من ثلثهم مستوى التعليم الابتدائى والامية . وبينما ترتفع نسبة الحاصلين على مؤهل متوسط بين العاملين فى شركات القطاع الخاص على وجه التحديد ، نجد أن نسبة الحاصلين على مؤهلات عليا تتراجع بشكل ملحوظ فى شركات الغزل والنسيج بأنواعها ، وكان أغلب الحاصلين على مؤهلات تعليمية متوسطة أو عليا هم من خريجي شعبة التجارة ، بينما انخفضت بشكل واضح نسبة الخريجين من تخصص الغزل والنسيج رغم أنه من أكثر أنواع التخصصات التعليمية ارتباطاً باحتياجات هذه الصناعة ، وكذلك تزيد نسبة العاملون الذين انحصر تعليمهم فى مستويات (الأسى ، ويقرأ ويكتب ، وابتدائى) بين العاملين فى الفئات العمرية الأكبر ، بينما ارتفعت نسبة الحاصلين على تعليم متوسط كلما انخفض مستوى العمر.

وترتفع نسبة المتخصصين فى التعليم التجارى ، فى جميع الأعمار ، وهم يعملون فى الأقسام الإنتاجية ، بينما انخفضت نسبة خريجي التعليم الصناعى بينهم ، مما يدل على عدم توافق بين التخصصات التعليمية وبين العمل الذى يقوم به العاملون فى شركات الغزل والنسيج ، حيث كان أغلب العاملين فى الأقسام الإنتاجية ويعملون كعمال إنتاج ، يضاف إلى ذلك وجود نسبة واضحة من خريجي شعبة التجارة يعملون فى الأقسام الإنتاجية والفنية ، بينما ترتفع نسبة أصحاب المؤهلات المتخصصة فى الغزل والنسيج بين العاملين فى المستويات الإدارية والإشرافية العليا ، وفى ذات الوقت انخفضت نسبة خريجي الغزل والنسيج فى جميع المهن والحرف التى تتطلبها هذه الصناعة. وهذا يعنى عدم وجود صلة بين التخصص التعليمى

والمستوى التعليمى وبين المهن والأعمال التى يتولاها العاملون فى صناعة الغزل والنسيج .

ورغم عدم وجود اختلاف فى المستوى التعليمى باختلاف النوع، إلا أن هناك زيادة فى نسبة تمثيل الإناث عن الذكور ، من خريجي مدارس التجارة المتوسطة . كما أن أغلب النساء من صغار السن ويعملن فى الأقسام الإنتاجية ومهنة الحياكة ، وقد تزايد دخولهم إلى هذه المهنة فى الفترة الأخيرة، نظراً لحاجة سوق العمل لهذه المهنة ، بعد تطوير صناعة الملابس الجاهزة وتطبيق اتفاقية الكويز . لكن لما كان أغلب العاملات يتركن العمل بعد الزواج، فقد لوحظ وجود ارتفاع فى معدل دوران العمل بينهن، مما ترتب عليه حدوث عجز مستمر بين العاملات فى مهنة الحياكة ، يضاف إلى ما لوحظ من عجز نسبى فى العمالة الفنية والإنتاجية فى معظم الشركات .

وربما كان عدم وجود توافق بين التخصصات التعليمية للعاملين وبين الأعمال التى يقومون بها فى الصناعة، ووجود نقص واضح فى بعض التخصصات التى يحتاجها العمل فى الصناعة، له انعكاساته السلبية على مستقبل أداء العمل والإنتاج الصناعى، الأمر الذى يثير الشك حول مدى قدرة النظام التعليمى فى مصر حالياً على تزويد المؤسسات الصناعية باحتياجاتها من العمالة المتخصصة التى يتطلبها تحسين الإنتاج فى الصناعة ورفع جودته، ويعكس فى ذات الوقت عدم الاهتمام بالتعليم الفنى وتطويره ، وإضافة تخصصات يحتاجها سوق العمل ، خاصة وأن هذا النوع من التعليم يعانى مشكلات متعددة انعكست نتائجها على ضعف مستوى الخريجين وعدم تناسب تخصصاتهم مع احتياجات سوق العمل .

وتتركز أهم العوامل التى أثرت فى تشكيل الوضع التعليمى للعاملين فى شركات الغزل والنسيج فى عدم الرغبة الشخصية فى التعليم وعدم اهتمام

الأسرة بالتعليم ، ثم يأتى بعد ذلك تأثير العوامل الاقتصادية ، وعدم كفاية دخل الأسرة . وكان للسباق الثقافى والاجتماعى أثره على توجهات الأفراد فى المجتمع نحو التعليم والعمل ، حيث يكون اختيار العمل فى كثير من الأحيان أهم من اختيار التعليم خاصة بين فئة الشباب الذين تنتشر بينهم البطالة ، كما أن العمل يمثل بالنسبة للأسر الفقيرة أسلوب حياة ، وذلك كله فى ظل وجود طلب متزايد فى سوق العمل على العمالة غير المتعلمة ، يصاحب استمرار نقص المهارات المطلوبة، وتراجع استجابة قطاع الصناعة عموماً للتطورات التكنولوجية الحديثة والمستمرة .

٢- لم يحصل الغالبية العظمى من العاملين فى مصانع الغزل والنسيج على تدريب قبل الالتحاق بالعمل، وأن من حصل منهم على تدريب قبل الالتحاق بالعمل ، فقد كان أغلبهم يتم تدريبه على مهنة جديدة ، من خلال الشركة التى عملوا بها ، حيث تحصل الشركات على احتياجاتها من العمالة من بين العمالة المتاحة فى سوق العمل من غير المتعلمين أو من خريجي التعليم النظرى ، وتقوم بتدريبهم على العمل المطلوب الالتحاق به . ويجمع أسلوب تدريبهم بين الجوانب النظرية والعملية ، وأن أغلبهم قد استفاد من هذا النوع من التدريب .

وارتفعت نسبة من حصل على تدريب بعد الالتحاق بالعمل بشكل واضح، وكان تدريباً على آلة جديدة ، والتعريف بطبيعة العمل ، أو التدريب على المهنة الجديدة، وذلك من خلال الشركة التى يعملون بها، وكان التدريب متنوعاً بين الأسلوبين النظرى والعملى ، وأنهم قد استفادوا من فرصة التدريب بعد الالتحاق بالعمل ، وهو نوع من التدريب يقوم به الزملاء القدامى ، والمشرفون على العمال ، وأن هناك مشكلات تواجه هذا النوع من التدريب ، مثل عدم قدرة المتدربين على استيعاب التدريب ، أما المدربون

أنفسهم فكانوا غير مؤهلين لهذه المهمة. ومع ذلك هناك رضا عن مستوى التدريب ومناسبتها لأداء العمال بين العاملين . ولكن لوخط من ناحية أخرى أن أكثر من نصف العاملين لا يعرفون استخدام الأمن الصناعي، لأنهم لم يتدربوا عليه ، وإذا كان هناك تدريب قد تلقوه في هذا الخصوص فكان تدريباً تمطياً، يركز على تعلم الخطوات الأساسية التي تمكن العامل من تعلم المهنة الجديدة ، أو التعامل مع الآلة التي يستخدمها. وأنه لا تتوفر برامج تدريبية متطورة للتدريب على مهارات أخرى .

وهناك تقارب في الأوضاع التدريبية للعاملين ، سواء قبل الالتحاق بالعمل أو بعد الالتحاق به ، وذلك رغم تنوع واختلاف مستويات تعليمهم . وكذلك هناك تقارب بين الفئات العمرية فيما يتعلق بالتدريب قبل الالتحاق بالعمل ، غير أن هناك اختلافاً في الوضع التدريبي بعد الالتحاق بالعمل باختلاف الفئات العمرية ، إذ ترتفع نسبة الشباب الذين حصلوا على تدريب من خلال العمل ، الأمر الذي يشير إلى عدم وجود دور مؤثر لأجهزة التدريب في المجتمع في مجال إعداد وتأهيل الشباب والداخلين الجدد إلى سوق العمل على المهن التي تحتاجها الصناعة في مصر .

وليس هناك اختلاف واضح في الحصول على تدريب قبل الالتحاق بالعمل باختلاف الفئات المهنية بين العاملين في صناعة الغزل والنسيج . بينما هناك تقارب في الحصول على تدريب بعد الالتحاق بالعمل رغم تنوع الفئات المهنية ، لأن الشركات تقدم باستمرار أنواعاً مختلفة من التدريب لتنمية مهارات العاملين في كافة الفئات المهنية . وتساوت أوضاع العاملين التدريبية سواء قبل الالتحاق بالعمل أو بعده رغم اختلاف النوع . وهذا يعني وجود تقارب في مستويات التدريب، رغم اختلاف خصائصهم الاجتماعية (السن والتعليم والمهنة والنوع) سواء قبل الالتحاق بالعمل أو بعده .

٣- تسلط النتائج (١) و (٢) الضوء على الأوضاع التعليمية والتدريبية وتكشف عن مستوياتها المختلفة والعوامل التي أسهمت في تشكيلها ، والتي يستخلص منها بصفة عامة المشكلات التي تواجهها الصناعة في الحصول على احتياجاتها من العمالة المتعلمة والمتدربة على العمل في الصناعة ، ويرجع ذلك في الغالب إلى وجود قصور في منظومة التعليم الفني والتدريب على مستوى المجتمع .

٤- لا توجد اختلافات واضحة بين الشركات فيما يتعلق بمدى احتياج العاملين أو عدم احتياجهم إلى تعليم جديد، وربما ظهر هناك احتياج للعاملين إلى تعليم جديد في الشركات التي أخذت تهتم بأعمال التطوير وتحديث التكنولوجيا، حيث تزايدت رغبة العاملين بها على رفع وتحسين مستوياتهم التعليمية .
وأخذ هؤلاء يتطلعون إلى نوع حديث من التعليم يتناسب وظروف العصر ، حيث تزايدت نسبة من يحتاجون إلى تعليم على الحاسب الآلى (الكمبيوتر) ، ثم نسبة من يحتاجون إلى تعلم لغة أجنبية ، وأيضاً نسبة من يرغبون في الحصول على تعليم عال ، رغم الاختلاف بين العاملين في هذه الاحتياجات باختلاف الشركات .

وترتفع نسبة من يحتاجون إلى تعليم جديد بشكل واضح كلما ارتفع المستوى التعليمي، وتتزايد بين فئتي التعليم المتوسط والعالي ، حيث يعملون في مهن إدارية عليا أو فنية تحتاج إلى تعلم علوم العصر، واللغة الأجنبية . وهذا يعنى أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي ، ازدادت الاحتياجات التعليمية إلى تخصصات تعليمية حديثة وعلوم العصر، وكلما انخفض المستوى التعليمي توافقت الاحتياجات إلى الحصول على تعليم جديد ، والاكتفاء بتعلم القراءة والكتابة .

وعموماً ترتفع نسبة من يحتاجون إلى تعليم جديد كلما انخفض السن. وبالرغم من عدم وجود اختلافات كبيرة بين العاملين في نوعية الاحتياجات التعليمية باختلاف الفئات العمرية ، إلا أن هناك شريحة من الشباب في حاجة إلى استكمال التعليم سواء إلى مرحلة التعليم المتوسط أو التعليم العالي .

ومن ناحية أخرى لوحظ أن الاحتياجات التعليمية تختلف باختلاف المستوى المهني، فالعاملون في المستويات الإدارية والإشرافية تتركز احتياجاتهم في الحاجة إلى تعلم الكمبيوتر واللغة الأجنبية ، والعاملون في الأعمال الفنية الحاصلون على تعليم متوسط في حاجة إلى استكمال تعليمهم العالي ، وعمال الإنتاج في حاجة إلى تعلم القراءة والكتابة ، ويتطلع بعضهم إلى الحصول على تعليم فني متوسط في مجال العمل .

وتتفوق نسبة الإناث اللاتي يرغبن في الحصول على تعليم جديد على الذكور. وكل ذلك يؤكد وجود احتياجات لدى جانب كبير من العاملين لرفع وتحسين مستوياتهم التعليمية ، وهذه الاحتياجات تتنوع بتنوع المستوى التعليمي والمهنة والسن ، وكل فئة تحتاج إلى نوع من التعليم يؤدي إلى الارتقاء بمستوى أدائها للعمل .

٥- هناك نسبة كبيرة من العاملين تحتاج إلى تدريب جديد لتحسين مستوى أدائهم للعمل. وتعدد أنواع التدريب التي يحتاجها العاملون بين التدريب على تكنولوجيا الآلات الحديثة ، والتدريب على الحاسب الآلي ، وانخفضت الحاجة إلى التدريب القيادي والإداري . وهناك اختلافات في احتياجات العاملين إلى تدريب جديد باختلاف الشركات ، فبعضها يظهر فيها أكثر حاجة إلى تدريب جديد على تكنولوجيا الآلات الحديثة ، والحاسب الآلي، خاصة عندما تقوم هذه الشركات بتطوير ورفع كفاءة وجودة منتجاتها الصناعي، وتصدير منتجاتها إلى الخارج .

وهناك بعض الاختلافات النسبية في احتياجات العاملين التدريبية ، ظهرت مع اختلاف التخصصات التعليمية والسن والمهنة والنوع . فمع وجود احتياج إلى تدريب جديد لدى العاملين في كل المستويات التعليمية ، لكن الاحتياج إلى التدريب الجديد يرتفع كلما ارتفع المستوى التعليمي ، حيث تتراجع نسبة هذه الحاجة عندما تنتقل من أصحاب المؤهلات العليا ، إلى الاميين . وكذلك تزداد الحاجة إلى تدريب جديد كلما انخفض السن ، وتزداد الحاجة إلى التدريب على الآلات والتكنولوجيا الحديثة كلما انخفض السن . وهناك اختلافات في احتياجات العاملين إلى تدريب جديد باختلاف المهنة . فالفنيون تزداد الحاجة بينهم إلى تدريب فني ، في حين تزداد الحاجة إلى التدريب على الحاسب الآلي لدى الإداريين ، وتغلب بين عمال الإنتاج الحاجة إلى التدريب على تكنولوجيا الآلات الحديثة . وقد لوحظ التساوي في الاحتياجات التدريبية رغم اختلاف النوع ، لكن هناك اختلافاً في نوع هذه الاحتياجات باختلاف العاملين بين الذكور والإناث . إذ اتجه الذكور إلى التعبير عن حاجاتهم إلى التدريب على تكنولوجيا الآلات الحديثة ، واتجهت الإناث إلى التعبير عن حاجاتهن إلى التدريب على الحاسب الآلي .

٦ - تلقى النتائج (٤) و (٥) الضوء على الاحتياجات التعليمية والتدريبية اللازمة لسير العمل والإنجاز ، وتكشف عن الاحتياجات الذاتية للتعليم والتدريب وفقاً لنهج التنمية البشرية .

٧ - لم تتوافر برامج لمحو الأمية في العديد من الشركات ، خاصة الشركات التابعة للقطاع الخاص ، على الرغم من ارتفاع نسبة الأمية بين العاملين فيها . وإذا كان هناك من العاملين في شركات القطاع العام قد أكد وجود برامج لمحو الأمية بالشركة ، تطبيقاً للقانون ، وأنهم استفادوا منها في معظمهم ، في معرفة القراءة والكتابة والحصول على شهادة لمحو الأمية ، ثم

فى التعيين فى الشركة التى يعملون بها، ولكنهم أشاروا إلى عدم وجود أساليب ووسائل لتحفيز العاملين على الانضمام لهذه البرامج والانتظام فيها سواء بالمكافآت والحوافز أو بعقاب غير المنتظمين .

ولا تتيج الشركات أية فرص تعليمية للعاملين إلا فى النادر ، وكذلك لا توفر الشركات خدمات تثقيفية للعاملين بها. وإذا كان هناك بعض الشركات تهتم بتوفير هذه الخدمات فإنها خدمات محدودة ، وتقتصر على الخدمات الترفيهية والرحلات والمصايف ، وعقد بعض الندوات والمحاضرات التثقيفية .

يضاف إلى ما سبق ضعف الجهود المجتمعية فى مجال إعداد وتنمية القوى العاملة فى الصناعة ، وما يعكس عدم الاهتمام ، سواء من جانب مؤسسات التعليم أو مؤسسات رجال الأعمال بتنمية وتطوير التعليم الفنى الصناعى ، وإضافة تخصصات تتناسب واحتياجات الصناعة ، وحتى برنامج التعليم المزودج (مبارك / كول) فإن استفادة شباب العاملين منه لاتزال محدودة .

وكذلك لا توجد أية جهود واضحة لبرامج محو الأمية فى المجتمع الأكبر، لدرجة أن غالبية غير المتعلمين من العاملين لم يسبق لهم الحصول على مثل هذه البرامج قبل الالتحاق بالعمل الحالى . وكذلك لا توجد هناك مؤسسات مجتمعية تقدم خدمات تثقيفية للعاملين بالشركات ، ويندر أن تقوم النقابات والمراكز البحثية وصندوق دعم صناعة الغزل والنسيج بمثل هذه الخدمات التثقيفية ، وتتحصر فى الفرص الترفيهية والرحلات والمصايف ، وتتضائل نسبة الاستفادة من البرامج التثقيفية (ندوات ومحاضرات) والبرامج التعليمية إن وجدت . وهذا يشير إلى أنه على الرغم من تنوع وتعدد الجهات المنوط بها تعليم وتدريب العاملين على مستوى المجتمع، ومؤسساته الحكومية وغير الحكومية إلا أنها لا تعدو أن تكون مجرد هياكل تنظيمية غير مؤثرة ، لا تؤدي الأدوار المتوقعة منها .

٨- تركّز الشركات جهودها فى التدريب على تقديم برامج تدريبية للعاملين الجدد، وخاصة فئة عمال الإنتاج ، لا سيما الشركات التى توسعت فى إنشاء خطوط إنتاج جديدة أو إدخال تكنولوجيا حديثة ، مع عدم توافر مصادر متاحة فى المجتمع لتخريج عمالة مؤهلة للعمل فى الصناعة . وقد تقتصر بعض الشركات على تقديم نوع من التدريب النمطى والذى يتم بصفة دورية طبقاً للوائح إدارات التدريب بها . كما تقدم الشركات برامج تدريب نوعية مستمرة بهدف رفع كفاءة العاملين القدامى ، خاصة لأعضاء الإدارة العليا والوسطى وفى أقسام الشؤون الإدارية والمالية ، كما تقدم برامج متخصصة للمهندسين والفنيين على أساليب التقنية الحديثة ، خاصة فى الوقت الذى يتم فيه تحديث الآلات بالمصانع . وعادة ما يتولى التدريب العمال الجدد أثناء العمل ، بمعرفة العمال القدامى والمشرفون على العمال . ولا توجد اختلافات واضحة بين الشركات ، فيما يتعلق بتدريب العمال الجدد أثناء العمل ، على يد قدامى العمال والمشرفون ، والذى يتضمن بعض المعلومات النظرية .

وتتم البرامج التدريبية المتخصصة غالباً خارج الشركات ، من خلال شركات أخرى يتوافر لديها خبراء فى التدريب ، ومن خلال التعاون بين الشركات ، أو من خلال إرسال بعثات للخارج لرفع مستوى مهارة الفنيين على استخدام الآلات الحرفية وصيانتها . وإسهام هذه الشركات فى تقديم خدمات تدريب للعاملين من شركات أخرى ، يتوقف على ما يتوافر لديها من آلات ومعدات تستخدم فى التدريب العملى ، الذى ينظم لهؤلاء العاملين فى المصانع الأخرى ، أو لطلبة المدارس والجامعات والمعاهد العليا ، وطلبة التلمذة الصناعية ومشروع مبارك / كول . غير أن هناك مشكلات تواجه جهود التدريب ، يتعلق بعضها بنوعية العاملين الجدد الذين يفتقرون إلى

التأهيل العلمى المناسب وانخفاض مستوى مهاراتهم وعدم قدرتهم على استيعاب التدريب ، ويتعلق الجانب الآخر من مشكلات التدريب بعملية دوران العمل فى الشركات بشكل واضح ، إثر ترك العاملين للعمل واستحداث عمالة جديدة تحتاج إلى تدريب، مما يزيد التكلفة على الشركات .

وإذا كانت هناك نسبة عالية من العاملين بشركات الغزل والنسيج وعينة البحث لم تحصل على أى نوع من أنواع التدريب قبل الالتحاق بالعمل، فربما اعتبرنا ذلك مؤشراً على وجود قصور فى الجهود المجتمعية والمؤسسية فى مجال تدريب القوى العاملة فى الصناعة ، وأنه على الرغم من تعدد الأجهزة والهيئات الحكومية وغير الحكومية المنوط بها تدريب وتأهيل القوى العاملة فى الصناعة ، إلا أنها جميعاً تواجه معوقات على مستوى التجهيزات والمدرسين والتمويل ، مما أسهم فى ضعف مستوى أدائها، ورغم إنشاء المجلس الأعلى لتنمية القوى العاملة والتدريب ، والصندوق الاجتماعى للتنمية وهيئات المجتمع المدنى وجمعيات رجال الأعمال ومركز تحديث الصناعة ، إلا أن كل هذه الجهات لم تكن لها أدوار فعلية وملموسة ، لأنه إذا كانت هناك حاجة فى السنوات الأخيرة إلى عمالة متدربة على العمل فى الصناعة، فليس هناك فى المقابل قوى عاملة مؤهلة تدريبياً وتعليمياً تلبي هذه الحاجة. وبالتالي فإن الدور الأساسى فى التدريب تقوم به المؤسسات الصناعية من أجل توفير احتياجاتها من العمالة المدربة على العمل الصناعى ، وهذا الدور يشكل جانباً أساسياً من مسئوليتها الاجتماعية تجاه العاملين لديها.

٩- تلقى النتائج (٧) و (٨) الضوء على الإسهامات الفعلية المؤسسية والمجتمعية فى مجال إعداد وتدريب القوى العاملة ، والتي يتضح منها مؤشرات مهمة تكشف عن أن هناك قصوراً فى منظومة التعليم والتدريب وتأهيل القوة العاملة على مستوى المجتمع .

ثانياً: الدلالات النظرية للنتائج

كان البحث قد استعان بمجموعة من التصورات تشكل إطاره النظرى ، تمثلت فى مفهومات التنمية البشرية ، وتنمية الموارد البشرية ، وتنمية رأس المال البشرى ، والتمكين ورأس المال الاجتماعى وكذلك المسؤولية الاجتماعية ، وذلك فى توجيه البحث الميدانى ، وعمليات جمع البيانات وتحليلها ، وتوقف هنا بهدف توظيف هذه المجموعة من التصورات فى البحث عن معان ومعزى ودلالات للنتائج العامة للبحث ، أو ربطها بالمقدمات ، وتقديم التفسيرات المناسبة ، والاجتهاد فى ذات الوقت فى طرح مجموعة من التساؤلات أو الموضوعات والقضايا الجديرة بالبحث فى المستقبل .

١- فإذا كانت النتائج التى تلقى الضوء على الأوضاع التعليمية والتدريبية للعاملين فى صناعة الغزل والنسيج، تشير إلى الانخفاض الواضح فى المستوى التعليمى وأنه لا يتعدى مستوى التعليم الابتدائى أو القراءة والكتابة أو معاناة الأمية ، وتراجع نسبة الحاصلين على مؤهلات عليا بشكل ملحوظ ، أضف إلى ذلك عدم حصول الأغلبية من العاملين على تدريب قبل الالتحاق بالعمل ، وأن التدريب الذى حصلوا عليه بعد الالتحاق بالعمل يعد تدريباً نمطياً، ويواجه مشكلات عدم قدرة المتدربين على استيعاب التدريب ، وقيام مدربين غير مؤهلين بهذه المهمة ، فإن هذه الأوضاع يمكن تفسيرها فى ضوء مفهوم رأس المال البشرى ، وأن العاملين لا يمتلكون رأس مال يتشكل من مجموعة معارف ومهارات لازمة للعمل ، ويفتقرون إلى القدرة على الاستثمار فى قدراتهم وبناء أنفسهم ، وأن ما أنفق على التعليم لا يشكل استثماراً . يضاف إلى ذلك ما لوحظ من عجز نسيى فى العمالة الفنية والإنتاجية فى معظم الشركات ، وكذلك لوحظ أن هناك أكثر من نصف العاملين لا يعرفون استخدام أساليب الأمن الصناعى ، وقد غلب على

تدريبهم الطابع النمطى ، الذى يركز على تعلم الخطوات الأساسية لأداء العمل .

٢ - ويمكن تفسير ذلك فى ضوء مفهوم تنمية الموارد البشرية ، باعتبارها أحد مقومات التنمية الاقتصادية ، والتى تنحصر فى الموارد البشرية والموارد الطبيعية ، ووسائل الإنتاج والمنتجات والاتصالات والتنظيم ، وكيف أن برامج التصنيع والخطط الاقتصادية تتطلب أن يتوافق معها نظام التعليم وتخريج أنماط من الكوادر البشرية المعدة إعداداً ثقافياً واجتماعياً وتكامل مع سوق العمل المحلى ، وتشمل عملية تنمية الموارد البشرية تنمية للمهارات والقدرات اللازمة لتعزيز النمو الاقتصادى وإنتاجية العمل والكفاءة ، وتشمل أيضاً نطاقاً أوسع من العناصر الاجتماعية والثقافية كالخصائص الفكرية الضرورية للمواطنين والانفتاح الفكرى ، الذى يمكن الفرد من أن يعيش حياة أفضل ويتحقق له المزيد من الرخاء الاجتماعى^(٣) . وربما كان عدم الاهتمام بالتعليم الفنى وتطويره ، وإضافة تخصصات تحتاجها أسواق العمل ، وكذلك بطء التعامل مع المشكلات المتعددة التى يعانىها هذا النوع من التعليم ، والتى انعكست على ضعف مستواهم وعدم تناسب تخصصاتهم مع سوق العمل ، واحتياجهم إلى التدريب على مهارات جديدة ، كافياً لتوضيح التراجع فى عمليات تنمية الموارد البشرية ، وهذا ما يؤكد أيضاً الأثر الذى تركه السياق الثقافى والاجتماعى على توجهات الأفراد فى المجتمع نحو التعليم والعمل ، وأن تكون اختياراتهم للعمل أهم من اختيار التعليم ، الأمر الذى يوضح كيف أن الجهود المبذولة فى مجال تنمية الموارد البشرية ، لم تتسع لتشمل هذه العناصر الاجتماعية والثقافية وتمكين المواطنين من العيش حياة أفضل .

٣- إن مصطلح التمكين الذى اكتسب رصيداً هائلاً فى خطاب التنمية ، ويرتبط ارتباطاً وثيقاً بالعمليات التى تمكن الناس من ممارسة أنوارهم ، وتحقيق نواتهم ، ذلك المفهوم وجد له صلة ببعض الأهداف التنموية للألفية والذى يعتبر عمليات تأكيد الذات ، وبنفع الناس إلى الأماكن والمواقف والمجالات التى تمنحهم الفرص من النمو واكتشاف وتنمية قدراتهم الخاصة ، وقد أصبح أداة استراتيجية فى تنفيذ برامج رفع مستويات التنمية ^(١).

٤ - ويمكن تفسير مجموعة النتائج العامة ذات الصلة بالاحتياجات التعليمية والتدريبية للعاملين فى صناعة الغزل والنسيج ، فى ضوء مفهوم التمكين هذا ، فقد أظهرت النتائج أن هناك احتياجاً لدى العاملين إلى تعليم جيد وخاصة فى الشركات التى أخذت تهتم بأعمال التطوير وتحديث التكنولوجيا ، حيث تزايدت رغبة العاملين بها فى رفع وتحسين مستوياتهم التعليمية ، وكانوا يتطلعون إلى نوع حديث من التعليم يتناسب مع ظروف العصر ، وتزايدت نسبة من يحتاجون إلى تعليم على الحاسب الآلى (الكمبيوتر) ، وكذلك نسبة من يحتاجون إلى تعلم لغة أجنبية ، وعموماً تكدت احتياجات جانب كبير من العاملين إلى رفع مستوياتهم التعليمية ، سواء من حيث التغلب على الأمية ، أو تحسين مستواهم التعليمى والارتقاء به إلى مستويات أعلى ، حتى يتمكنوا من الارتقاء بمستويات أدائهم فى العمل . أضف إلى ذلك احتياج نسبة كبيرة من العاملين إلى تدريب جديد لتحسين مستوى هذا الأداء ، خاصة التدريب على تكنولوجيا الآلات الحديثة ، والتدريب على الحاسب الآلى ، وقد تنوعت هذه الاحتياجات ، فالفنيون تزداد الحاجة بينهم إلى تدريب فنى ، فى حين تزداد الحاجة إلى التدريب على الحاسب الآلى لدى الإداريين ، ويغلب بين عمال الإنتاج الحاجة إلى التدريب على تكنولوجيا الآلات الحديثة ، ولا شك أن كل هذه الاحتياجات تمنح العاملين

فرصاً لاكتشاف وتنمية قدراتهم ، ومن ثم تأكيد ذاتهم ، وتمكنهم من ممارسة أنوارهم ، الأمر الذى يدل بشكل واضح على ضرورة توافر جهود المؤسسات المجتمعية (الحكومة/ القطاع الخاص/ والمجتمع المدني) التى تستطيع أن تسهم فى مواجهة مثل هذه الاحتياجات ، ودعم عملية التمكين المعرفى للعاملين فى شركات الغزل والنسيج ، على نحو يعكس بالتالى على رفع مستويات التنمية فى مصر.

هـ- وقد أوضحت النتائج التى كشفت عن الإسهامات الفعلية المؤسسية والمجتمعية فى مجال إعداد القوى العاملة وتنمية الموارد البشرية سواء من طريق التعليم أو التدريب أو إعادة التأهيل ، أنه لم تتوافر فى عديد من الشركات أية برامج لمحو الأمية ، رغم ارتفاع نسبة الأمية بين العاملين فيها، وإذا كانت هناك جهود فى بعضها، فإنه ليست هناك أساليب ووسائل لتحفيز العاملين على الانضمام لهذه البرامج. كما أن الشركات لا تتيح أية فرص تعليمية للعاملين بها إلا فيما ندر، وكذلك لا توفر الشركات خدمات تثقيفية للعاملين بها، وربما وجدنا خدمات محدودة تقتصر على الخدمات الترفيهية والرحلات والمصايف ، وعقد بعض الندوات والمحاضرات التثقيفية فى النادر. أضف إلى ذلك ضعف الجهود المجتمعية فى مجال إعداد وتنمية القوى العاملة فى الصناعة . إذ يندر أن ننظم برامج لمحو الأمية ، وأنه لم يسبق لغالبية غير المتعلمين من العاملين الحصول على برامج محو أمية قبل التحاقهم بالعمل . ولا توجد مؤسسات مجتمعية تقدم خدمات تثقيفية للعاملين بالشركات ، ويندر أن تقوم النقابات والمراكز البحثية وصندوق دعم صناعة الغزل والنسيج بمثل هذه الخدمات التثقيفية ، وينحصر فى بعض الفرص التثقيفية والبرامج التعليمية. وأن الشركات تركز جهودها التدريبية على تقديم برامج للعاملين الجدد من فئة عمال الإنتاج ، وقد تقوم بعض

الشركات بتقديم نوع من التدريب النمطي ، يتولاها في العادة العمال القدامى . ونستطيع تفسير هذه النتائج في ضوء مفهوم المسؤولية الاجتماعية بمعنى تقسيم واجبات التنمية البشرية بين قطاعات المجتمع المختلفة، وتأكيد مبدأ الشراكة بين الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني في إنجاز أهداف التنمية ، بعد أن كان الأمر قاصراً على الجهود الحكومية فقط . لأن مفهوم المسؤولية الاجتماعية يقوم على ضرورة قيام صاحب المشروع بجهد إيجابى فى معالجة المشاكل الاجتماعية المحيطة به ، أو عدم التسبب فى تفاقمها وتعقيدها . وأن المسؤولية الاجتماعية تنطوى على أنشطة أساسية وتشمل أهدافاً اجتماعية، تتمثل فى الالتزام بالعمل على رفاهية المجتمع وتنمية الموارد البشرية^(٤).

فمع تنوع وتعدد الجهات المنوط بها تعليم وتدريب العاملين على مستوى المجتمع ومؤسساته الحكومية وغير الحكومية، إلا أنها لا تعدو أن تكون مجرد هياكل تنظيمية غير مؤثرة ولا تؤدى الأنوار المتوقعة منها، ولا تتحمل مسؤولياتها الاجتماعية فى سبيل إنجاز أهداف التنمية ، ولذلك كان ضعف الجهود المجتمعية فى مجال إعداد وتدريب القوى العاملة فى الصناعة، وعدم تحمل مسؤولية تنمية وتطوير التعليم الفنى الصناعى ، أو إضافة تخصصات جديدة تتناسب واحتياجات الصناعة والتوسع فى برامج التعليم المزدوج (مبارك/كول) ، وتراجع الاستفادة منه بين الشباب ، وتزايد مشكلات التدريب ، يلقى بالمسؤولية على هذه الجهات، لكى تقوم بأدوار فعلية وملموسة ، من أجل توفير قوى عاملة مؤهلة تعليمياً وتدريبياً لتلبى الاحتياجات المتزايدة إلى مثل هذا النوع من العمالة فى الصناعة .

وإذا كانت النتائج تكشف عن بعض مظاهر التعاون بين الشركات ، فى تنظيم برامج تدريبية متخصصة ، حيث يقوم بعضها استناداً إلى ما يتوافر لديها

من خبراء فى التدريب ، وآلات ومعدات حديثة ، بتنظيم دورات لتدريب العاملين من مصانع أخرى، وكذلك طلبة المدارس الصناعية والجامعات والمعاهد العليا، وطلاب التلمذة الصناعية ومشروع (مبارك / كول) . وقد نستعين هنا بمفهوم رأس المال الاجتماعى ، بمعنى العمل على تبادل الخبرات والمعلومات والإمكانات بين مؤسسات المجتمع ، بما ينعكس بالخير العام على الجميع . لأن هناك شواهد توضح أن نوعية وكمية وتنوع الشبكات الاجتماعية والترابط بين قطاعات المجتمع (حكومة/ قطاع خاص/ مجتمع مدنى) ترتبط ارتباطاً وثيقاً وإيجابياً بالمشاركة المتزايدة فى سوق العمل ، وتحسن من نوعية مخرجات الاستخدام كالأجر الأعلى والترقية فى المهنة . وأن الشركات عندما تتحد فى شبكات تجديد أو ابتكار، تسمح بتقاسم المعرفة حول التكنولوجيا والأنواق العالمية، بهدف زيادة الأرباح والإنتاجية والمشاركة فى السوق^(١) . فالمضامين التى ينطوى عليها مفهوم رأس المال الاجتماعى يمكن أن تساعد على فهم كيف أن مواجهة المشكلات التى تعوق جهود التدريب فى مجال القوى العاملة فى الصناعة ، والتى تنعكس على مستويات التجهيزات والمدربين والتمويل ، وتضعف من مستوى أدائها تتوقف على دعم وتعزيز التعاون بين هذه الأجهزة والهيئات الحكومية وغير الحكومية ، مثل المجلس الأعلى لتنمية القوى العاملة والتدريب ، والصندوق الاجتماعى للتنمية ، وهيئات المجتمع المدنى وجمعيات رجال الأعمال ، ومركز تحديث الصناعة ، حتى تتمكن من زيادة فعاليتها، وتحمل مسئولياتها الاجتماعية فى هذا الصدد والحرص على تقوية عناصر رأس المال الاجتماعى من خلالها.

ثالثاً: الدلالات التطبيقية للنتائج

وربما ساعدنا إعادة النظر فى النتائج العامة المشار إليها سابقاً، على بلورة مجموعة من الموضوعات التى قد تتطلب الاهتمام من جانب الباحثين فى المستقبل فى ضوء قضايا التعليم المستمر والتعليم مدى الحياة التى تمثل قضايا رئيسة فى عصر المعرفة ، وكذلك بلورة عدد من المقترحات والتوصيات القابلة للتطبيق فى الواقع ، والتى ربما أسهمت فى توسيع دائرة النظر أمام صناع ومتخذي القرار، ووضوح الطريق أمامهم نحو إصلاح والتغلب على مشكلات صناعة الغزل والنسيج فى مصر .

١- هناك عدة قضايا وموضوعات تحتاج إلى اهتمام الباحثين ووضعها فى إطار أجندة بحوثهم فى المستقبل مثل :

- أ- المسئولية الاجتماعية للشركات وتنمية الموارد البشرية فى الصناعة .
- ب - التعليم الفنى وتشكيل رأس مال بشرى فى قطاع الصناعة .
- ج- النقابات العمالية وتمكين القوى العاملة فى الصناعة معرفياً وثقافياً واجتماعياً وسياسياً .
- د- الشراكة بين القطاع الخاص والحكومة والمجتمع المدنى فى مواجهة بين مشكلات التدريب فى الصناعة .
- هـ - تفعيل المعونات والقروض الدولية والوفاء بالاحتياجات التدريبية والتعليمية للقوى العاملة فى الصناعة .

٢- وكذلك هناك مجموعة مقترحات وتوصيات يمكن أن تسهم المؤسسات والأجهزة الحكومية والشركات، والمجتمع المدنى ، والنقابات ، وحتى العمالة الصناعية فى تنفيذها:

- أ- هناك ضرورة بأن تعمل وزارات التعليم على إعادة هيكلة التخصصات العلمية على مستويات التعليم المختلفة والمعاهد العليا وكليات التعليم

التقنى والفنى لتستجيب إلى التغيرات فى سوق العمل ، وأن تعمل المؤسسات الحكومية المختلفة على زيادة البرامج التطبيقية ، وتطوير وسائل وطرق ومحتويات التعليم ، والعمل على مرونة نظم التدريب لتستجيب مع احتياجات سوق العمل ، وخاصة من خلال التدريب التحويلى الذى يساعد على إعادة تأهيل بعض أفراد القوى العاملة لمهن جديدة أو مختلفة عن تخصصاتهم العلمية ، ويتطلب ذلك زيادة للامركزية ، وتكثيف جهود التدريب وتنمية الموارد البشرية^(٧) .

ب - يمكن للقطاع الخاص تنظيم برامج خاصة للشباب تهدف إلى تسهيل الدخول إلى سوق العمل ، كما تهدف إلى زيادة فرض انضمام مجموعات مختلفة منهم إلى التدريب المهنى أو إكماله ، وتحقيق اندماجهم فى القوى العاملة ، وقد تتنوع هذه البرامج ، وتضم برامج التحضير المهنى (الانضمام والاندماج إلى برامج التدريب) ودعم التدريب المهنى (بين المعرضين للتسرب من التدريب المهنى) ، وقد تنظم برامج تتعاون فيها مراكز التدريب المشتركة بين الشركات تساعد الشباب الذين أكملوا تدريبهم على تقديم فترات تدريبية تطبيقية قصيرة ، لتعريفهم بمتطلبات العمل وظروفه وضغوطه ، وتلقى الدعم المالى على تدريبهم التطبيقى، ثم مساعدتهم على تأمين عمل منتظم^(٨) .

ج - التوسع فى برامج التدريب المهنى ليس بهدف التزويد بخبرات فنية ومهارات مرتبطة بالعمل فى الشركات وبين العمال ، فقط ، وإنما لضرورة هذه البرامج فى توفير فرصة لخلق روابط جديدة بين الجماعات الاجتماعية المتباينة والمدارس وأصحاب العمل والعمال ، بعيداً عن الإجراءات البيروقراطية مما قد يسهم فى الجمع بين الشركات (القطاع الخاص) والمؤسسات التعليمية (الحكومة) والروابط الاجتماعية (المجتمع

المدنى) . فى شراكة محلية جديدة، تنعكس آثارها الإيجابية على تراكم رأس المال الاجتماعى والنمو الاقتصادى وفرص العمل .

د- هناك فرصة شراكة فى إعداد برامج تركز على تعليم وتدريب الشباب على اكتساب المهارات الأساسية واللازمة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال ، وتوفير فرص التعليم عن طريق المنح الدراسية ، أو تسهيل الاقتراض، أو توفير التمويل الجزئى للالتحاق بالبرامج التعليمية والتدريبية وتوفير استخدامهم للإنترنت^(١) . باعتبارها خبرات ضرورية لتنمية القوى العاملة فى الصناعة لمواجهة المتطلبات المتجددة فى مجالات الإنتاج والتصدير، وهذه الفرص تعد وفقاً على الإسهامات التى يمكن أن تتحمل مسئولياتها وتقدمها قطاعات المجتمع المختلفة (حكومة/ قطاع خاص/ مجتمع مدنى) .

المراجع

- ١- راجع نتائج الدراسة الميدانية فى الفصلين الثالث والرابع .
- ٢- جلىس ، على عبد الرازق ، علم الاجتماع الصناعى ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، الطبعة الرابعة ، ٢٠٠٧، ص ص ٣٦٢ - ٣٦٣ .
- ٣- المرجع السابق ، ص ص ٢٦٣-٢٦٤ .
- ٤ - Andrea, Cornwall, Macking Spaces, Charging Places Situating Participation in Development. In: IDS Working Paper, No. 17, Oct. 2002, pp. 2 - 3.
- ٥ - خميس ، هانى عبده ، الشركات متعددة الجنسيات بين حقوق المواطنة والمسئولية الاجتماعية ، المؤتمر السنوى الحادى عشر ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، المسئولية الاجتماعية والمواطنة ، القاهرة ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية ، ٢٠٠٩، ص ٢٠ .
- ٦ - The World Bank, Social Capital Workshop, Report of Findings, 19 June 2003, p. 6.

٧ - البيلالوي ، حازم ، سوق العمل ومشاكل البطالة في البلدان العربية ، (تحرير) صندوق النقد العربي والصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي ، دولة الإمارات العربية ، أبو ظبي ، ٢٠٠٢ ، ص ١٠٨ - ١١١ .

٨- عوض ، أزيثا برار ، تعزيز استخدام الشباب ، مراجعة التجارب الدولية ، المكتب الإقليمي للنول العربية ، بيروت .

٩ - يوسف ، محسن ، وسراج الدين ، إسماعيل ، العمالة والتنمية وعمالة الشباب ، الإسكندرية ، مكتبة الإسكندرية ، ٢٠٠٤ ، ص ١٨٦ .

مراجع البحث

المراجع باللغة العربية

أحمد ، مها حافظ ، تخطيط القوى العاملة في ظل المتغيرات البيئية ، دراسة ميدانية ، رسالة زمالة في العلوم الإدارية ، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ، والمعهد القومي للإدارة العليا ، ١٩٩٧ .

البيلاوي ، حازم ، سوق العمل ومشاكل البطالة في البلدان العربية ، (تحرير) صندوق النقد العربي والصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي ، دولة الإمارات العربية ، أبوظبي ، ٢٠٠٢ .

البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة ومعهد التخطيط القومي بمصر ، تقرير التنمية البشرية لمصر ، القاهرة ٢٠٠٨ .

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، تقارير التنمية البشرية في العالم لعدة سنوات ابتداء من سنة ١٩٩٠ .

التقى ، عمرو محمد ، الكفاءة الاقتصادية في الصناعات التحويلية في الاقتصاد المصري مع التركيز على قطاع الغزل والنسيج والملابس الجاهزة ، رسالة دكتوراه ، قسم الاقتصاد ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، ١٩٩٤ .

جابر ، سامية محمد ، خريجو مراكز التدريب المهني في مصر ، في مؤتمر تقويم مراكز التدريب المهني في مصر ، قسم الاجتماع ، كلية الآداب ، جامعة الإسكندرية ، ١٩٨١ .

جبريل ، فايز عيسى ، قياس فعالية البرامج التدريبية ، في مؤتمر تقويم مراكز التدريب المهني في مصر ، قسم الاجتماع ، كلية الآداب ، جامعة الإسكندرية ، ١٩٨١ .

جلبي ، علي عبد الرزاق ، علم الاجتماع الصناعي ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ٢٠٠٧ .

الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، النتائج النهائية للتعداد العام للسكان والإسكان والمنشآت (إجمالي الجمهورية) مايو سنة ٢٠٠٨ ، والبيانات طبقاً لأقسام النشاط الاقتصادي والحالة التعليمية للمصريين ١٠ سنوات فلكتر .

الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء ، النتائج النهائية للتعداد الاقتصادي (إجمالي الجمهورية) ، ٢٠٠٢ .

حداد ، وادى ، د . د . عولة الاقتصاد وتكوين المهارات وأثرها على التعليم ، مجلة مستقبلات (مجلة التربية المقارنة) المجلد ٢٧ ، العدد ١٠١ ، جنيف ، ١ مارس ١٩٩٧ .

حسن ، راوية ، مدخل استراتيجى لتخطيط وتنمية الموارد البشرية ، الإسكندرية ، الدار الجامعية ، ٢٠٠٥ .

حسين ، عبد الفتاح دياب ، دور التدريب فى تطوير العمل الإدارى ، سلسلة مطبوعات المجموعة الاستشارية العربية ، القاهرة ، ١٩٩٥ .

الحقناوى ، جيهان محمد ، الخصخصة وتأثيرها على إصلاح الخلل الموجود فى هيكل العمالة فى قطاع الأعمال العام (دراسة حالة لشركات كابو والاسكندرية واسكو) ، رسالة ماجستير ، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية ، ١٩٩٧ .

خميس ، هانى عبده ، الشركات متعددة الجنسيات بين حقوق المواطنة والمسئولية الاجتماعية ، المؤتمر السنوى الحادى عشر ، المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجناثية ، المسئولية الاجتماعية والمواطنة ، القاهرة ، ٢٠٠٩ .

نونا أو تشيك ، وآخرون ، ترجمة محمد نبيل نوفل ، إعداد التلاميذ للقرن الحادى والعشرين ، الدار المصرية اللبنانية ، القاهرة ، ٢٠٠٤ .

شو ، إى . ك . ك . التعليم الفنى فى الحوار الأديبى العربى ، مجلة مستقبلات (مجلة التربية المقارنة) المجلد ٣٣ ، العدد ١٢٨ ، جنيف ، ديسمبر ٢٠٠٣ .

صعيدة ، شحاتة ، معوقات صناعة الغزل والنسيج فى مصر ، ورقة خلفية للبحث (غير منشورة) .

صندوق دعم صناعة الغزل والمنسوجات ، القطاع التجارى للبحوث والعلاقات الخارجية (نشرة ربع سنوية) ، القاهرة ، الربيع الثانى ، ديسمبر ٢٠٠٥ .

عبد الله ، منال ، معوقات التدريب فى نظام التلمذة الصناعية ، دراسة استطلاعية ، معهد العلوم الاجتماعية ، جامعة الإسكندرية ، ١٩٨٣ .

عبد الرحمن ، عبدالله محمد ، سوسيولوجيا التعليم الجامعى ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٩١ .

عبد الفنى ، نجاه . سياسات الإصلاح الاقتصادى ومشكلة البطالة فى مصر ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم الاجتماع ، كلية الآداب ، جامعة الإسكندرية ، ٢٠٠١ .

عبد القوى ، عفاف ، الاحتياجات التعليمية والتدريبية للشباب العاملين فى الصناعة ، المؤتمر السنوى الثامن للمركز القومى للبحوث الاجتماعية والجناثية (قضايا الشباب فى مطلع القرن الحادى والعشرين) ، القاهرة ، ٢٠٠٦ .

عبد القوى ، عفاف ، المسئولية الاجتماعية للمؤسسات الصناعية فى التدريب ، دراسة ميدانية ، المؤتمر السنوى الحادى عشر للمركز القومى للبحوث الاجتماعية والجناثية ، المسئولية الاجتماعية والمواطنة ، القاهرة ، مايو ٢٠٠٩ .

عبد المقصود ، سيد محمد ، قصور التشغيل (البطالة) وعلاقتها بجودة التعليم (فى) بناء وتنمية القدرات البشرية المصرية : القضايا والمعوقات الحاكمة ، تحرير مصطفى أحمد مصطفى وآخرون ، معهد التخطيط القومى ، سلسلة قضايا التخطيط والتنمية ، القاهرة ، يولية ٢٠٠٢ .

عوض ، أيتبار ، تعزيز استخدام الشباب ، مراجعة التجارب الدولية - المكتب الإقليمى للدول العربية ، بيروت .

عيسى ، محمد عبد الشفيق ، دور التعليم التكنولوجى والتدريب الصناعى التخصصى فى تطور الصناعة المصرية (الواقع الراهن وأفاق مستقبلية) المجلة المصرية للتنمية والتخطيط ، القاهرة ، معهد التخطيط القومى ، المجلد العاشر ، العدد الثانى ، ديسمبر ٢٠٠٢ .

كلويد ، كاسترو ، د ، م ، * التدريب المهنى ، والفنى ، وتصحيح المسار* ، مجلة مستقبلات (مجلة التربية المقارنة) ، المجلد ٢٩ ، جنيف ، مارس ١٩٩٩ .

مارى آل ، برود ، جون بجليو نيوستروم ، تحويل التدريب ، استراتيجيات نقل أثر التدريب إلى حيز التطبيق ، ترجمة: عبد الفتاح السيد النعمانى ، مركز الخبرات المهنية للإدارة، السعودية ، ١٩٩٥ .

المجالس القومية المتخصصة ، تقرير المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى والتكنولوجيا ، الدورة الحادية والثلاثون ، القاهرة ، ٢٠٠٤/٢٠٠٣ .

المجالس القومية المتخصصة ، المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى والتكنولوجيا ، دور التعليم فى رفع الكفاءة الإنتاجية : دراسة ميدانية على قطاع الصناعة ، ١٩٨١ .

المجالس القومية المتخصصة ، المجلس القومى للإنتاج والشئون الاقتصادية ، سياسات التحديث فى مجالات العمل الوطنى ، الدورة السادسة والعشرون ، القاهرة ، ١٩٩٩-٢٠٠٠ .

مجلس الوزراء ، الخطة الخمسية السادسة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ، (٢٠٠٧/٢٠٠٨ - ٢٠١١/٢٠١٢) ، وخطة عامها الأول (٢٠٠٧/٢٠٠٨) ، القاهرة ، ٢٠٠٨ .

مجلس الوزراء ، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار ، كتاب وصف مصر بالمعلومات ، الجزء الأول ، القاهرة ٢٠٠٧ .

محروس ، محمد الأصمعى ، علاقة التعليم والتدريب والخبرة المهنية بمستوى إنتاجية القوى البشرية العاملة بشركة مصر للألومنيوم ، فى مؤتمر قضية الإنتاج فى مصر، نادى أعضاء هيئة التدريس، جامعة أسسوط ، ١٩٩٢ .

محمد ، إبراهيم حسن ، تكنولوجيا التعليم والتدريب ، حقوق الطبع محفوظة للمؤلف ، ١٩٩٣ .

معهد التخطيط القومى ، تقرير التنمية البشرية عن مصر ١٩٩٨/١٩٩٩ .

معهد التخطيط القومى ، الأفاق المستقبلية فى صناعة الغزل والنسيج فى مصر (سلسلة قضايا) ، نوفمبر ١٩٨٥ .

ناصر ، عبد الفتاح ، مفهوم التنمية البشرية وقياسها ، في دائرة حوار حول التنمية البشرية ، تحرير عبد الفتاح ناصر ، المجلة المصرية للتنمية والتخطيط ، المجلد الثالث ، العدد الأول ، القاهرة ، معهد التخطيط القومي ، يونيو ١٩٩٥ .

وديع ، محمد عدنان ، تنمية الموارد البشرية ، مسح العلاقات والمؤشرات (في) مسح التطورات في مؤشرات التنمية ونظرياتها ، تحرير محمد عدنان وآخرون ، المعهد العربي للتخطيط بالكويت ، ١٩٩٧ .

وزارة الصناعة والثروة المعدنية ، مشروع تطوير التدريب المهني ورفع الكفاءة الإنتاجية في الصناعة : نتائج الدراسة الخاصة بأجهزة التدريب المهني في شركات الإسكندرية والوجه البحري ، ١٩٨٢ .

ولسون ، ديفيد ، إصلاح التعليم الفني والمهني والتدريب في عالم العمل المتغير ، مجلة مستقبلات ، مجلة التربية المقارنة ، المجلد ٣١ ، العدد ١١٧ ، جنيف ، ديسمبر ٢٠٠٣ ،

يوسف ، محسن ، وسراج الدين ، إسماعيل ، العمالة والتنمية وعمالة الشباب ، الإسكندرية ، مكتبة الإسكندرية ، ٢٠٠٤ .

المراجع باللغة الإنجليزية

Andrea, Cornwall, Making Spaces, Charging Places Situating Participation in Development, In: IDS Working Paper. No. 17, Oct. 2002 .

Bartram, Timothy, Small Firms, Big Ideals: The Adoption of Human Resource Management in Australian Small Firms, Asia Pacific Journal of Human Resources, Vol. 43. No. 1, 2005.

Bills, David, B., The Sociology of Education and Work, Molden, Blakwell Pub., 2004.

Blanchard, N., and Thacker, J., Effective Training, Systems, Strategies and Practices, Third edition, New Jersey, Pearson Prentice Hall, 2007.

Chew, K., H., Irene, Frank M. Horwitz, Human Resource Management Strategies in Practice: Case-Study Findings in Multinational Firms, Asia Pacific Journal of Human Resource, Vol. 42, No. 1.

Fagerlind, J., and Saha, L., Education and National Development, Oxford, Pergamon Press, 1989.

- Jones, Janice, Training and Development, and Business Growth: A Study of Australian Manufacturing Small-Medium Sized Enterprises, Asia Pacific Journal of Human Resources, Vol. 42, No. 1, 2004.
- Mullins, J., Laurie, Essentials of Organisational Behaviour, Harlow, England, Pearson Education Limited, 2008.
- Riggio, E., Ronald, Introduction to Industrial Organizational Psychology, New Jersey, Pearson Education Inc., 2009.
- Rouna, E., A., Wendy, The Foundational Impact of the Training within Industry Project on the Human Resource Development Profession, Advances in Developing Human Resources Vol. 3, 2001.
- Singh, Kuldeep, Impact of HR Practices on Perceived Firm Performance in India, Asia Pacific Journal of Human Resources, Vol. 42, No. 3, 2004.
- The Social Science Encyclopedia, Edited by Kuper, A., and Kuper J., 2nd edition, London and New York, Routledge, 1996.
- Waight, L., Cincuelo, Exploring Connections Between Human Resources, Developing Human Resources, Vol. 7, No. 2, 2004.
- The World Bank, Social Capital Workshop, Report of Findings, 19 June 2003.

ملاحق البحث

ملحق (١) : جداول الفصل الثالث

ملحق (٢) : جداول الفصل الرابع

ملحق (٣) : استمارة العاملين

ملحق (٤) : دليل دراسة الشركة

ملحق رقم (١)

جداول الفصل الثالث

جدول رقم (۱)

190

التخصص الطبى
على
نفسه
تجارة
الرب
حقائق
زراعة
ميكانيكا
طعم
كثير
عقود
مستشفى
علاج
نظم
انزوى
الجلد

[illegible]

جدول رقم (٦)
المستوى التعليمي والنوع

الجملة		انثى		ذكر		النوع
%	د	%	د	%	د	
٦٢	١٢	٤٤	١٢	٦٩	٥٠	أهـ
١٢١	١٣١	١٢١	٣٣	١٢٨	٩٣	بـ
١٨٩	١٨٩	١٧٢	٤٧	١٩٥	١٤٢	جـ
١٤٣	١٤٣	١٧٢	٤٧	١٢٢	٩١	دـ
٣١١	٣١١	٣١٥	٩٨	٣١١	٢١٣	هـ
٤٦	٤٦	٥٥	١٥	٤٢	٢١	وـ
٧٤	٧٤	٢٠	٢٠	٧٤	٥٤	زـ
١٠٠	١٠٠	١٠٠	٧٧	١٠٠	٧٢	حـ

جدول رقم (٧)
التخصص التعليمي والأنوع

النوع		نكر		أنثى		الجملة	
الانتماء التعليمي	ك	%	ك	%	ك	%	
غزل ونسج	٢٨	٨١	١٣	٧٢	٥١	٨٢	
تجارة	١٣٤	٣٠٢	٩٤	٥٢٠	٢٢٨	٣٦٨	
اداب	٧	٢١	١	٦	٨	٢١	
معرفة	٣	٧			٣	٧	
زراعة	٦	١٧	٣	١٧	٩	١٤	
ميكانيكا	١٧	٢٨			١٧	٢٧	
علم	٥	١٤	٣	١٧	٨	١٢	
كمبيوتر	٢	٥			٢	٣	
فنون	١	٢			١	٢	
تعليم مهني	١٢٨	٢٨٨٠	١٩	١٠٦	١٤٧	٢٣٦	
تعليم عام	٩٥	٢١٧	٤٧	٢١٦	١٤٢	٢٢٨	
تعليم ازمري	٨	١٨			٨	١٢	
الاجملى	٤٤٤	١٠٠	١٨٠	١٠٠	٢٢٤	١٠٠	

جدول رقم (٨)
السكن والتبوع

الجملة		التبوع		السكن		الجملة	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
٨١	٨١	١٧٣٢	٤٧	٣٤	٤٣٢	١٦	-١٦
١٣٩	١٣٩	١٨٤	٥٠	٨٩	١٢٣٢	-٢١	-٢١
١٤٤	١٤٤	٩٩	٢٧	٩٧	١٢٣٢	-٢١	-٢١
١٠٦	١٠٦	٩٥	١٦	٩٠	١٢٣٢	-٢١	-٢١
١٣٠	١٣٠	١١٨	٣٢	٨٨	١٢٣٢	-٢١	-٢١
١٣٦	١٣٦	١٦٥	٤٥	٨١	١١٣١	-٤١	-٤١
١٣٤	١٣٤	١٤٧	٤٠	٩٤	١٢٣٩	-٤١	-٤١
١٤٠	١٤٠	١٣٨	١٣	١٢٧	١٧٣٢	-٥١	-٥١
١٦	١٦	٧	٢	١٤	١٢٩	-٥٦	-٥٦
٥	٥	-	-	٥	٧	١١	١١
١٠٠	١٠٠	٧٢	١٠٠	٧٢٩	١٠٠	الجملة	الجملة

جدول رقم (٩)
المدة والبيع

البيع		البيع		البيع		البيع	
المدة	البيع	المدة	البيع	المدة	البيع	المدة	البيع
٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠
٢٥	٢٥	٢٥	٢٥	٢٥	٢٥	٢٥	٢٥
٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧	٥٧
١٦	١٦	١٦	١٦	١٦	١٦	١٦	١٦
١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠
٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠
٢٥	٢٥	٢٥	٢٥	٢٥	٢٥	٢٥	٢٥
١٠٧	١٠٧	١٠٧	١٠٧	١٠٧	١٠٧	١٠٧	١٠٧
٧٢	٧٢	٧٢	٧٢	٧٢	٧٢	٧٢	٧٢
١٢٤	١٢٤	١٢٤	١٢٤	١٢٤	١٢٤	١٢٤	١٢٤
٢١٠	٢١٠	٢١٠	٢١٠	٢١٠	٢١٠	٢١٠	٢١٠
٩٢	٩٢	٩٢	٩٢	٩٢	٩٢	٩٢	٩٢
٤٥	٤٥	٤٥	٤٥	٤٥	٤٥	٤٥	٤٥
٢٨	٢٨	٢٨	٢٨	٢٨	٢٨	٢٨	٢٨
١٤	١٤	١٤	١٤	١٤	١٤	١٤	١٤
٥	٥	٥	٥	٥	٥	٥	٥
١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

جدول رقم (۱۰)

المصيريات التي واجهت العامل في الحصول على عمل⁴

صوتيات الموصول على المصل	شركة ١	شركة ٢	شركة ٣	شركة ٤	شركة ٥	شركة ٦	شركة ٧	البينة
ك	١٨,٨	١٠	١٥,٢	٣	١٤,٣	٢	١٨,٢	-
د	٢	١٧,٨	٨	٣٣,٣	٢	٢٣,٢	-	٢٨
هـ	٤	١٥,٥	٣	١٤,٢	٢	٢٣,٢	٢	١١
و	٤	١٥,٥	٣	١٤,٢	٢	٢٣,٢	٢	١١
ز	٤	١٥,٥	٣	١٤,٢	٢	٢٣,٢	٢	١١
ح	٤	١٥,٥	٣	١٤,٢	٢	٢٣,٢	٢	١١
ط	٤	١٥,٥	٣	١٤,٢	٢	٢٣,٢	٢	١١
ث	٤	١٥,٥	٣	١٤,٢	٢	٢٣,٢	٢	١١
ج	٤	١٥,٥	٣	١٤,٢	٢	٢٣,٢	٢	١١
ب	٤	١٥,٥	٣	١٤,٢	٢	٢٣,٢	٢	١١
أ	٤	١٥,٥	٣	١٤,٢	٢	٢٣,٢	٢	١١
ي	٤	١٥,٥	٣	١٤,٢	٢	٢٣,٢	٢	١١
١٦	٤	١٥,٥	٣	١٤,٢	٢	٢٣,٢	٢	١١

* تَجِدُ إمكانيّة اختيار الكر من بييل .

جدول رقم (١١)
اسباب عدم مناسبة العمل للدرجات العالي *

%	ك	الاسباب
٢٥,٥	٣٧	غير مناسب لدرجة رتي
٢٥,٩	٥٢	غير مناسب للتخصص
٧	١	لم يحصل على تعليم مناسب
٣,٤	٥	لم يحصل على تدريب
٢,٢	٤٤	الانتقال الى اقلية لها
١٥,٩	٣٣	غير مناسب لمهنتي
١	١	غير مناسب لبيئتي
-	١٤٥	عند المسئلة جيبين

* توضح إمكانية اختيار أكثر من خيار .

جدول رقم (١٧)

الأساليب لعدم عمل العامل في مجال تخصصه *

الأساليب	شركة ١	شركة ٢	شركة ٣	شركة ٤	شركة ٥	شركة ٦	شركة ٧	الاجمالة
لم أجد شغل يناسب تخصصي	٧	٣٣	٦٧	٣٢	٦٨	٧٤	١٩	١٧٥
المرتبات منخفضة في التخصص	-	١	١	١	١	١	-	٥
قريب العمل الحالي من السكن	١	١	١	-	١	-	-	٢
سهولة الحصول على هذا العمل	٨	٣٨	١٥	٦٢	١٤	٣٣	٥	١٨٥
لم يتأسس العمل في مجال تخصصي	٤	١٩	٧	٣	٧	٣	٢	٧٤
بسيط طريقي المصممة	٣	١٤	١	-	٢	-	٢	٧
معدل المسدات	٢١	١٠٥	٤٩	٤١	١٥	١٥	٢٧	٢٧٢

جدول رقم (١٣)
مدى احتياج العمال لتعليم جديد حسب المستوى التعليمي

الإجمالي	ن		نعم		المستوى التعليمي
	ك	%	ك	%	
١٠٠	٦٢	٤٦.٥	٢٥	٤٢.٦	أبسط
١٠٠	١٢٦	٧٤.٦	٩٤	٧٥.٤	يفوق أو متكافئ
١٠٠	١٨٩	٦٩.٣	١٣١	٦٩.٧	أبسط
١٠٠	١٤٢	٥٦.٦	٨١	٤٣.٤	أبسط
١٠٠	١٦١	٥٦.٨	١٨٧	٤٨.٢	تعليم متوسط
١٠٠	٦٦	٣٦.١	١٢	٧٢.٩	تعليم فوق المتوسط
١٠٠	٧٤	٢٩.٧	٢٢	٧.٣	تعليم عال
١٠٠	١٠٠	٥٦.٥	٥١٢	٤٢.٩	الإجمالي

جدول رقم (١٤)

الاحتياجات التعليمية والمستوى التعليمي *

المستوى التعليمي	الاحتياجات التعليمية	تقريباً		إجمالي	الاحتياز	إجمالي	تعليم متوسط	تعليم فوق المتوسط		تعليم عال
		أ	ب					ك	د	
إحصاءة الدراسة والكثلية	٢٠	١١٧٤	٩٢٤	١٠٥	-	-	-	-	-	-
تعليم أول	٦	١٥٢٢	٢٢٤٦	-	-	-	-	-	-	-
فني متوسط	١	٢٧	٢١٩	٣٦	٧٥٨	٤٠	-	-	-	-
تعليم عال	١	٣٧	٤	٧	١٢٩	٩٣٣	١٢	١٢٣	١٢٣	١٢٣
لغة أجنبية	-	-	١	٥	٢١	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢
تعليم فوق الجامعي	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
عدد المستفيدين	٢٧	٢٢	-	٥٨	٦٢	١٧٤	٢٤	٥٢	-	-

* توجد إمكانية احتياز أكثر من بديل .

جدول رقم (١٥)
مدى احتياج العامل للتعليم جديد حسب التخصص التعليمي

الاحتياج		تعم		لا		الجملة	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
٢٤	٤٧,٩	١٢٢	٥٧,٩	٥١	١٠٠,٠	٥١	١٠٠,٠
٤	٥,٠	٤	٥,٠	٢٢٨	١٠٠,٠	٢٢٨	١٠٠,٠
٢	١٠٠,٠	٢	١٠٠,٠	٢	١٠٠,٠	٢	١٠٠,٠
٧	٧٧,٨	٧	٧٧,٨	٩	١٠٠,٠	٩	١٠٠,٠
٧	٤٢,٢	٧	٤٢,٢	١٧	١٠٠,٠	١٧	١٠٠,٠
٦	٧٥,٠	٦	٧٥,٠	٨	١٠٠,٠	٨	١٠٠,٠
-	-	-	-	٢	١٠٠,٠	٢	١٠٠,٠
-	-	-	-	١	١٠٠,٠	١	١٠٠,٠
٧٥	٥١,٥	٧٥	٥١,٥	١٤٧	١٠٠,٠	١٤٧	١٠٠,٠
٦٢	٤٢,٧	٦٢	٤٢,٧	١٤٢	١٠٠,٠	١٤٢	١٠٠,٠
٢	٢٥,٠	٢	٢٥,٠	٨	١٠٠,٠	٨	١٠٠,٠
٢٢٢	٥٦,٥	٢٢٢	٥٦,٥	٦٢٤	١٠٠,٠	٦٢٤	١٠٠,٠

فـنـلـاـوـنـسـتـيـنـج

تـجـلـرـة

أدبي

هـقـفـ

زناـهـ

هـيـكـانـيـكـا

مـلـاـقـم

كـمـبـيـوتـر

فـنـون

تـمـلـيـمـ هـمـلـاـعـي

تـمـلـيـمـ عـمـلـاـم

تـمـلـيـمـ أـزـمـنـي

الإـجـمـالـي

جدول رقم (١٦)
الاحتياجات التعليمية والتخصص التعليمي *

شعب التعليم	فصل	تجربة	الكتاب	حقوق	زراعة	ميكانيكا	علوم	كيميائية	فنون	تعليم مستاني	تعليم عام	تعليم أزهرى
الاحتياجات التعليمية	د	ز	د	ز	د	ز	د	ز	د	ز	د	ز
فني ومتوسط	-	٢	-	-	-	-	-	-	-	٤	٣٩	٧٢
تعليم عال	٦	٢٥	٢٤	٢٥	-	٢	٧٨٦	١	٤٢٩	٢٢	٢٩٣	١١٣
لغة إنجليزية	٧	٢٩	٣٧	٢٥	٣	١٠٠	٢	٧٨٦	١	١٤٣	٢٠	١٢٩
كيميائية	١٤	٥٨	٨٤	٦٣	٣	١٠٠	٢	٧٨٦	٤	٢٦٧	٢٣	٣٧٩
تعليم فوق الجامعي	١	٤	٢	-	-	-	-	-	-	-	-	-
عدد المستجيبين	٢٤	-	١٢٢	٤	٣	٧	٧	١	-	٧٥	١٢	٢

* توجد إمكانية اختيار أكثر من بلد .

(٨١) جدول رقم رابع
مدى الانتفاع بمنتجات الصيد والاسماك

الجنس	عدد	%	عدد	%	الجنس
١١-١٢	٣٣	٥٤,٣	٨١	٨٥,٤	٣
١٢-١٣	٨٢	٥٩,٥	٥٧	٥٩,٣	١٠٠
١٣-١٤	٢٨	١٩,٥	١٥	١٣,٣	١٠٠
١٤-١٥	٥٥	١٩,٥	١٥	١٣,٣	١٠٠
١٥-١٦	١٦	١٢,٥	٣٤	١٢,٣	١٠٠
١٦-١٧	٥٣	٣٥,٨	١١	١٢,٣	١٠٠
١٧-١٨	٧١	٣٨,٨	١٦	١٦,٦	١٠٠
١٨-١٩	٣٤	٢٤,٣	١١	١٢,٣	١٠٠
١٩-٢٠	١	٢,٥	٣	٨,٣	١٠٠
٢٠-٢١	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٢١-٢٢	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٢٢-٢٣	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٢٣-٢٤	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٢٤-٢٥	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٢٥-٢٦	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٢٦-٢٧	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٢٧-٢٨	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٢٨-٢٩	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٢٩-٣٠	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٣٠-٣١	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٣١-٣٢	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٣٢-٣٣	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٣٣-٣٤	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٣٤-٣٥	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٣٥-٣٦	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٣٦-٣٧	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٣٧-٣٨	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٣٨-٣٩	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٣٩-٤٠	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٤٠-٤١	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٤١-٤٢	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٤٢-٤٣	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٤٣-٤٤	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٤٤-٤٥	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٤٥-٤٦	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٤٦-٤٧	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٤٧-٤٨	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٤٨-٤٩	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٤٩-٥٠	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٥٠-٥١	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٥١-٥٢	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٥٢-٥٣	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٥٣-٥٤	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٥٤-٥٥	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٥٥-٥٦	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٥٦-٥٧	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٥٧-٥٨	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٥٨-٥٩	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٥٩-٦٠	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٦٠-٦١	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٦١-٦٢	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٦٢-٦٣	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٦٣-٦٤	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٦٤-٦٥	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٦٥-٦٦	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٦٦-٦٧	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٦٧-٦٨	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٦٨-٦٩	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٦٩-٧٠	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٧٠-٧١	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٧١-٧٢	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٧٢-٧٣	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٧٣-٧٤	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٧٤-٧٥	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٧٥-٧٦	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٧٦-٧٧	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٧٧-٧٨	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٧٨-٧٩	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٧٩-٨٠	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٨٠-٨١	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٨١-٨٢	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٨٢-٨٣	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٨٣-٨٤	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٨٤-٨٥	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٨٥-٨٦	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٨٦-٨٧	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٨٧-٨٨	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٨٨-٨٩	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٨٩-٩٠	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٩٠-٩١	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٩١-٩٢	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٩٢-٩٣	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٩٣-٩٤	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٩٤-٩٥	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٩٥-٩٦	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٩٦-٩٧	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٩٧-٩٨	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٩٨-٩٩	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠
٩٩-١٠٠	١	٢,٥	١٥	١٦,٦	١٠٠

جدول رقم (١٩)
مدى الاحتياج إلى تعليم جديد حسب المهن

الاحتياج	نعم	ك	٪	ك	٪	الاجمالي
رئيساء المقام الفنية	١٦	٥٢,٣	١٤	٤٦,٧	٢٠	١٠٠
رئيساء المقام إدارية	٢٢	٦٢,٩	١٣	٢٧,١	٢٥	١٠٠
إشراف فني	٢٢	٥١,٦	٢٥	٤٢,٩	٥٧	١٠٠
إشراف إداري	٨	٥٠,٠	٨	٥٠,٠	١٦	١٠٠
رئيساء مقامي ورش	١	١٠,٠	٩	٩٠,٠	١٠	١٠٠
تخصصات مهنية فنية عليا	١٢	٦٥,٠	٧	٣٥,٠	٢٠	١٠٠
تخصصات مهنية غير فنية عليا	١٩	٧٦,٠	٦	٢٤,٠	٢٥	١٠٠
فني ومترجم	٥٢	٤٩,٥	٥٤	٥٠,٥	١٠٧	١٠٠
إداري أو كتابي متوسط	٤٠	٥٥,٦	٣٢	٤٤,٤	٧٧	١٠٠
عمال إداري فني	٤٦	٦٧,١	٧٨	٦٢,٩	١٢٤	١٠٠
عمال إنتاج حياكة	١٠٤	٦٣,٥	٢٠٦	٦٦,٥	٣١٠	١٠٠
عمال إنتاج تركيب	٤١	٤٤,٦	٥٢	٥٥,٣	٩٢	١٠٠
أعمال إنتاج مساعدة	١٨	٤٠,٠	٢٧	٦٠,٠	٤٥	١٠٠
تعليمية وثقافية	١٦	٤٨,٦	٢٢	٥٧,٩	٣٨	١٠٠
عمال مساعدة	٨	٥٧,٦	٦	٤٢,٩	١٤	١٠٠
العمالة	٢	٤٠,٠	٢	٦٠,٠	٥	١٠٠
	٤٢٩	٤٣,٩	٥٦٢	٥٦,١	١٠٠١	

جدول رقم (٢١)
الاحتياجات التعليمية والنوع*

النوع	النسبة		النسبة		النوع
	ك	%	ك	%	
الاحتياجات التطبيقية	٧	١١,٣	٣٤	١١,٣	إعداد القادة والكفاءات
تعليم أساسي	١٠	١٥,٩	٣٣	١١,٣	تعليم أساسي
فني متوسط	٣٤	١٢,٣	٤٠	١٢,٣	فني متوسط
تعليم عال	٣١	١٦,٣	٤٩	١٦,٣	تعليم عال
لغة أجنبية	٢٥	١٨,١	٥٨	١٩,٣	لغة أجنبية
كمبيوتر	٦٦	٤٧,٨	١٤٢	٤٧,٨	كمبيوتر
تعليم فوق الجامعي	٢	٢,٧	٧	٢,٧	تعليم فوق الجامعي
إجمالي المستجيبين	١٢٨	-	٢٠١	-	إجمالي المستجيبين

* يوجد إمكانية اختيار أكثر من بديل.

جدول رقم (٢٢)
مدى الاستفادة من برامج نمو الإبريق

الجنس	شريحة ٧		شريحة ٦		شريحة ٢		شريحة ١		مجموع
	د	%	د	%	د	%	د	%	
٧٢	٢٨	٣٨.٥٣	٥	١٠.٠	١١	٨١	١٩	١٣٨	١٠٠
٧٢	١١	١٥.٢٨	٩	١٢.٣	١٠	٨١	١٠	١٠٠	١٠٠
٧٦	١٠	١٣.١٦	١	١.٣	٨٧	١١٣	١٠٠	١٠٠	١٠٠

الاستجابة

جدول رقم (٢٣)

جواب الاستفتاء من برامج مسابقة "جواب"

الإجمالي	شركة ٧	شركة ١	شركة ٢	شركة ٧	شركة ١	
%	%	%	%	%	%	
٨٧	١٠٠	-	١٠٠	-	٣٠,٦	الحصول على شهادة مسابقة
٣٣,٦	-	-	٢٩,٤	٥	١٩	التحسين بالمشاركة
١	-	-	-	-	١	التحسين بالمشاركة
١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	-	٢٤	معرفة بالزيارة والكتابة
٨٧	١٠٠	-	١٧,٦	٢	٢	تحسين أدائي للعمل
-	٥	١	١٧	-	٦٣	عقد المسابقة

* توجد إمكانية اختيار أكثر من إجابة

جدول رقم (٢٤)
اسباب عدم الاستفادة من برامج صندوق الامية*

الجهة	شركة ٧	شركة ٢	شركة ٢	شركة ١	
د ك %	د ك %	د ك %	د ك %	د ك %	
١٥٤ ٤	١١١ ١	١٠٠ ١	- -	٣٣٣ ٢	لم أعلم منه
١١٥ ٢	٣٣٣ ٢	١٠٠ ١	- -	- -	معايد الدراسة لا تتناسب مع مواعيد العمل
٧٧ ٢	- -	١٠٠ ١	- -	١٦٧ ١	مسحة الدراسة غير كافية
١١٥ ٢	١١١ ١	٢٠٠ ٢	- -	- -	لم أستفد منها في عملي
٢٨ ١	- -	١٠٠ ١	- -	- -	عندم توافر المدرسين
٥٢٨ ١٤	٥٥٦ ٥	٤٠٠ ٤	١٠٠ ١	٦٦٧ ٤	إعراق المرأة والكثيرة
- ٢٦	- ٩	- ١٠	- ١	- ٦	عند الامتلاء

* توجد إمكانية لتغير أكثر من جدول .

جدول رقم (٢٥)
مدى وجود مكافآت المتطوعين في الدروس

الجملة	شريحة ٧	شريحة ٦	شريحة ٣	شريحة ٢	شريحة ١	الاستجابة
%	د	%	د	%	د	%
١٦,٣	١٦	٦٤,٣	٩	-	١٥	٧,٣
٨٣,٧	٨٣	٣٥,٧	٥	١٠٠	١	٩٢,٧
١٠٠	٩٨	١٠٠	١٤	١٠٠	١	١٠٠
						٥٥
						المتبقي

جدول رقم (٣١)
مدى وجود جزاء غير المتطوعين في الدروس

الجملة	شريحة ٧	شريحة ٦	شريحة ٣	شريحة ٢	شريحة ١	الاستجابة
%	د	%	د	%	د	%
٢١,٤	٢١	٧١,٤	١٠	-	١٦,٣	٧
٧٨,٦	٧٧	٢٨,٦	٤	١٠٠	١	٨٥,٥
١٠٠	٩٨	١٠٠	١٤	١٠٠	١	١٠٠
						٥٥
						المتبقي

جدول رقم (٢٧)
مدى الاستفادة من الورقة التحضيرية

ك	د	الاستفادة
٥١	٥١	١
١٢	١٢	٢
٦	٦	إلى حد ما
١	١	قليلاً جداً
٧٠	٧٠	الأجمل إلى
١٠٠		

جدول رقم (٢٨)

أساليب عدم الاستغناء عن البراهين التقليدية*

٪	ك	الاصناف
٥٢	١	مواضيع الدراسة لاختلاص مع مواضيع العمل
٢١	٤	مدرسة الجتمع بين التعليم والعمل
٥٣	١	لايستطيع ان منها في التفرقة بينة
٩٤٧	١٨	ارتقاء الساحة الفكرية
١٥٨	٢	معدة الدراسة في كفاءات
٥٣	١	علم التفتحة للدراسة
٥٢	١	الشعور بالتعب بسبب الإجهاد في العمل
٢١	٤	علم الامتياز في
٢١	٥	انتمى تفكر مسند ثقافية
٥٢	١	تفتحة
-	١٩	علم المدد

* توضح إمكانية اختيار أكثر من بديل .

جدول رقم (٢٩)

مقرحات لتحسين البرامج التعليمية *

٪	ك	المقرحات
١٥٨	٣	التمتع للبرامج
٢١١	٤	تخصيص وقت للبراسة في غير أوقات العمل
١٠٥	٢	أن تكون برامج التعليم مناسبة لاحتياجات العمل
٣٥	١	وضع حد أقصى لعدد البرامج
٩٤	١٨	تقديم عدد محدود من البرامج
٢١٣	٥	الاستشارة مع الإداريين في كل دورة
٣٥	١	تقديم البرامج
٢١١	٤	لاتوجد مصادق تدرجها
٣٥	١	غير مبرر
-	١٩	عدد المستفيدين

* توجه إمكانية اختيار أكثر من بديل .

جدول رقم (٣٠)
مدى وجود خدمات تنفيذية تقدمها الشركة

الاستجابة	ك	%
نعم	٥٢٥	٤٣.٥
لا	٦٦٥	٥٦.٥
الإجمالي	١٠٠١	١٠٠

جدول رقم (٣١)
مدى وجود جهات خارج الشركة تقدم خدمات تنفيذية وتعليمية

الاستجابة	ك	%
نعم	١٠٩	١٠.٩
لا	٨٩٢	٨٩.١
الإجمالي	١٠٠١	١٠٠

جدول رقم (٣١)
الجهات الخارجية التي تقدم خدمات تقنية *

الجهات	شركة ١	شركة ٢	شركة ٣	شركة ٤	شركة ٥	شركة ٧	الإجمالي
ذ	%	%	%	%	%	%	%
٥٥	٨٣	٢٠	٢	١٣	٢	١٩	٥٨
٥٥	٨٣	٢٠	٢	١٣	٢	١٩	٥٨
٢	٥	٥	١	٣	-	-	٨
-	-	-	-	-	-	-	-
١	١	٥	١	٣	١	٨	٢
-	-	-	-	-	-	-	-
١	١	١	١	١	-	-	١٢
١	١	١	١	١	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-	-
٢	٢	-	٣	١	١	٨	٧
١١	١٦	-	١	-	-	١٠	٢٤
٦٦	-	٤	٣	٢	١	١٢	١٠٩

عدد المسجلين

* توجد إمكانية اختيار أكثر من مجال .

جدول رقم (٣٣)

أنواع الخدمات التطبيقية والتطبيقية*

الخدمات التطبيقية والتطبيقية	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٧		الإجمالي	
والنوعية	د	%	د	%	د	%	د	%	د	%	د	%	د	%
خدمات	١٦	٢٤,٢	٢	٥,٠	١٣	٥٦,٥	٨	٦٦,٧	-	-	١	٥,٠	٢٩	٢٥,٨
معلومات	٩	١٢,٦	-	-	١٢	٥٢,٢	-	-	-	-	٥	٤١,٧	٢٦	٢٣,٩
معلومات	-	-	٣	٧,٥	١٠	٤٢,٥	-	-	-	-	٣	٢٥	١٦	١٤,٧
تطبيقية متخصصة	-	-	-	-	٢	٨,٧	-	-	-	-	١	٨,٢	٥٥	٥٠,٥
برامج تعليمية متخصصة	-	-	-	-	-	-	١	٨,٢	١٠٠	١٠٠	١	٨,٢	٥٥	٥٠,٥
رحلات ومسابقات	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
خدمات المسابقات	٦٦	٧٥,٨	-	-	٣	١٢,٣	٢	١٦,٧	-	-	١٢	٨,٢	١٠٩	١٠٩

* توضح إمكانية اختيار أكثر من خيار.

ملحق رقم (٢)

جداول الفصل الرابع

جدول رقم (١)
نسائيب التريب قبل الاحتياقي بالتفصيل

الإجمالي	شركة ٧	شركة ٦	شركة ٥	شركة ٤	شركة ٣	شركة ٢	شركة ١	الاحتياطية
%	%	%	%	%	%	%	%	%
ك	ك	ك	ك	ك	ك	ك	ك	ك
٢٩	—	—	—	—	٢٨	٢	٧٧	١
٢٩	١٨٢	٢	—	١٣٦	٢	٢٥٣	٢٠٨	٤
٧٥٢	١٠٣	٩	١٠٠	٨٩٤	١٩	٧٨١	١٠	٦١٥
١٠٠	١٣٧	١١	١٠٠	١	٢٢	١٠٠	١٧	١٣
								نظري ومعملي
								إلى الإجمالي

جدول رقم (٢)
نسائيب الاستحقاق قبل التريب

الإجمالي	شركة ٧	شركة ٦	شركة ٥	شركة ٤	شركة ٣	شركة ٢	شركة ١	الاحتياطية
%	%	%	%	%	%	%	%	%
ك	ك	ك	ك	ك	ك	ك	ك	ك
٩٧٨	١٣٤	١١	١٠٠	١	٢٢	٩٧٣	٦٩	٩٤١
١٧٥	٢	—	—	—	٢٨	٢	—	١٦
١٠٠	١٣٧	١١	١٠٠	١	٢٢	١٠٠	١٧	١٣
								نظري ومعملي
								إلى الإجمالي

جدول رقم (٣)
أوجه الاستقالة من التدريب قبل الالتحاق بالعمل *

أوجه الاستقالة	شركة ١	شركة ٢	شركة ٣	شركة ٤	شركة ٥	شركة ٦	شركة ٧	الاجمالي
ك	%	%	%	%	%	%	%	%
التعيين في العمل	٢٠,٨	٧	٤٢,٨	٥١	٧٣,٩	-	٢	٦٥
التسريح	-	-	١	٤	-	-	١	٢
المحصل على اجر اعلى	-	-	٢	١٧,٩	١	-	-	٢
إنهاء ان العمل	-	-	-	١٧	١٧,٩	-	-	٢
تفسيح المهنة	٦	١١	١٩	٢	٢	-	-	٢
استقالة شخصية	٧	-	٢	٢	٢	-	-	٧
إفصاح تارك	٣	٥	٧	٢	٢	-	-	٧
عند المستجيبين	١٣	١٦	١٩	٢٢	١	-	-	١٢٤

* فوجد إمكانية لتغيير أكثر من بديل .

(٤) جدول رقم (٤)
نسائيب التوزيع بعد الاحتياق بالاصل

الإجمالي	شريحة ٧	شريحة ٦	شريحة ٥	شريحة ٤	شريحة ٣	شريحة ٢	شريحة ١	شريحة ١
ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك
٢٩	١٩	١	-	-	-	٩	٤١	٨
٢٣	١٦	١	١٠	٤	١٤	٢٢	٢٥	٥٠
٧٣	٥١	٩	٩٠	٣١	٨٥	٢٠	٨٨	٨٠
١٠٠	٧٠	١٠٠	٥٢	٤٠	١٠٠	١٥٥	١٠٠	١٩٤
								١٧١
								١٧١

(٥) توجد إمكانية لتغيير لكل من جدول.

(٥) جدول رقم (٥)
مدى الاستفادة من التدريب بعد الاحتياق بالاصل

الإجمالي	شريحة ٧	شريحة ٦	شريحة ٥	شريحة ٤	شريحة ٣	شريحة ٢	شريحة ١	شريحة ١
ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك
٩٨	٦٩	١٠٠	٥٢	٤٠	١٠٠	٢٥	١٠٠	١٩٤
٣	٤	-	-	-	-	٢	-	١٩٢
٧	٧	-	-	-	-	٥	٣٥	١
١٠٠	٧٠	١٠٠	٥٢	٤٠	١٠٠	٢٥	١٠٠	١٩٤
								١٧١
								١٧١

جدول رقم (٢١)
أوجه الاستقالة من الترتيب بعد الانسحاب بالمثل *

الوجه المستقلا	شركة ١	شركة ٢	شركة ٣	شركة ٤	شركة ٥	شركة ٦	شركة ٧	الإجمالي
أوجه الاستقالة	د	%	د	%	د	%	د	%
رفع الكفاية في العمل	٩٢	٥٤.٨	١١٠	٥٧.٠	٩٢	٤٨.٠	٧٤	٣٧.٨
رفع القدرة القيادية	٢	١.٢	١	٥.٠	١٠	٥.٠	٣	١.٥
الوقوف على الأمن الصناعي	١	٠.٦	١	٥.٠	٢	١.٠	١	٠.٥
معدل المست-جيبين	١٦٨	-	١٩٢	-	١٤٨	-	٥٢	-

* توجد إمكانية اختيار أكثر من بديل.

جدول رقم (٧)
نسب عدم الاستقامة في التدريب *

الاصناف	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		الإجمالي	
	د	%	د	%	د	%	د	%
غير مناسب لخصمسي	٢	١٠٠	١	١٠٠	١	١٤,٣	٥	٤٥,٥
غير مناسب لمدربي	-	-	-	-	٢	٢٨,٦	٢	١٨,٢
تحفسي	-	-	-	-	-	-	-	-
غير مناسب لاحتياجات العمل	-	-	-	-	٢	٢٨,٦	٢	١٨,٢
عدم توافر أجهزة ومعدات التدريب	-	-	-	-	٢	٢٨,٦	٢	١٨,٢
أسلوب التدريس غير مناسب	-	-	١	١٠٠	٣	٥٧,١	٥	٤٥,٥
عدد المستجيبين	٢	-	١	-	٧	-	١١	-

* توجه: إمكانية اختيار أكثر من بديل.

جدول رقم (٩)
المشاكل التي واجهت العامل في التدريب *

المشاكل	شركة ١	شركة ٢	شركة ٣	شركة ٤	شركة ٥	شركة ٦	شركة ٧	الإجمالي
ك	د	ك	د	ك	د	ك	د	ك
عدم الالتحاق في التدريب	٢	١٣	٩	١	١	١	٤	٢٠
انخفاض مستوي التعليم	٣	١٢	٣	٢	٢	١	١٨	٢٩
التعليم								
لا تتوافر أماكن أو أجهزة	٣	١٩	٧	٥	٧	١	١	١٢
مالية								
عدم تسليم المعلم	١٩	١٢١	١٧	٢	٧	١١	٢	٨٨
عدم قدرتهم على استيعاب	٧٨	١٧٨	٤٢	١٣	٥	١٧	١٧	٢٢١
التدريب								
مدة التدريب غير كافية	٢	١٣	٣	١	١	١	١	١٤
تعارض مواعيد العمل مع	١	٣	٥	١	١	١	٢	١٢
مواعيد التدريب								
التدريب يتم أثناء العمل	٤	٢٠	٨	١	١	٢	٢	١٦
ضعف المعلمين بالإنجليزية	٤	٢٠	٣	١	١	١	٤	٢١
لا توجد مستشارين	٨٢	٥٢٢	٦٠	١٥	١٠	١٨	٢١	٧٨٨
عدد المستفيدين	١٥٧	١٩٥	١٣٣	٥١	٢٢	٥٥	٥٠	٦٦٩

* توجد إمكانية اختيار أكثر من إجابة.

جداول رقم (١٠)
الميلب المصنوع على توريد توريد

الإجمالي	شركة ٧	شركة ٦	شركة ٥	شركة ٤	شركة ٣	شركة ٢	شركة ١	الميلب
٪	د	٪	د	٪	د	٪	د	د
١٧٢	٨	٢٢	٢	-	-	٧٠	٢	٢
١٨١	٢٣	٥٥	٢	-	-	١٤	١	٥
١٧٤	١	١١	٢	-	-	١٧	٤	١
٢١٣	٤١	-	٢٠	-	-	١٣	١٣	٢١
٢١٣	٢٧	٢	-	-	١	١٣	١٣	٢
٧١	٩	١١	٢	-	-	١٣	١٣	٢
٢٤٤	٢١	٢٣	٢	-	-	١٧	١٧	١١
١٧١	٢	-	-	-	-	١٣	١	-
٢٤٤	٢	١١	١	-	-	١٣	٢	-
-	١٧	-	٩	-	-	٤٢	-	٤٠

الشركة

المصنوع على إيجر إيجر

إيجر توريد

عدد المستجيبين

• توريد إمكانية اختيار أكثر من ميلب.

جدول رقم (١١)
مدى الاستفادة من التدريب التحويلي

الاجمالي	شركة ٧	شركة ٦	شركة ٥	شركة ٤	شركة ٣	شركة ٢	شركة ١	الاستفادة						
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	ك						
٨٦,٦	١١٠	٩	١٠٠	٥	١٠٠	٣	٨٦,٠	٣٧	١٠٠	٧٤	٧٣,٥	٢٩	نعم	
١٠,٢	١٢	-	-	-	-	-	٩,٢	٤	-	-	٢٣,٥	٩	لا	
٢,١	٤	-	-	-	-	-	٤,٧	٢	-	-	٥,٠	٢	إلى حد ما	
١٠٠	١٢٧	١٠٠	٩	١٠٠	٥	١٠٠	٣	١٠٠	٤٣	١٠٠	٧٤	١٠٠	٤٠	الاجمالي

جدول رقم (١٢)

السبب عدم الاستفادة من التدريب التحويلي*

الاجمالي	شركة ٣	شركة ٧	شركة ١	الاسباب
%	ك	ك	ك	ك
٤١,٢	٧	١٦,٧	١	تدريب قصير على
٥٢,٩	٩	٦٦,٧	٤	غير مناسب للمرضى
-	١٧	-	٦	الاجمالي

* تدرج إمكانية اختيار أكثر من

جدول رقم (١٣)
أساليب عدم معرفة أساليب الأجر الصائفي^٥

الإجمالي	شركة ٧	شركة ٦	شركة ٥	شركة ٤	شركة ٣	شركة ٢	شركة ١	شركة ١	الاسمائي						
%	%	%	%	%	%	%	%	%							
٨٢,٢٣	٤٤,٢	٨٥,٧	١٨	٨٧	٢٠	٩١,٤	٣٢	٩٦,١	٧٨	٨١,٣	١٢٥	٨٦,٤	٨٩	٧٧,٩	١٢٠
٥٥	٢٩	-	-	٨,٧	٢	-	-	-	٢,٣	٥	٦,٨	٧	٩,٧	١٥	لا أهتم باستخدامها
١٤,١	٧٥	١٤,٣	٢	٨,٧	٢	٢٢,٩	٨	٦,٩	٢	١٤,٥	٢٤	٨,٧	٩	١٧,٥	ليست مهمة بالنسبة لعملي
٢,٦	١٤	-	-	-	-	-	-	-	٧,٢	١٢	١,٩	٢	-	-	غير متوفرة
-	٥,٦	-	٢,١	-	٢,٢	-	٢,٥	-	٢,٩	-	١,٦	-	١,٣	-	عدد المستجيبين

(٥) توجد إمكانية لتغير أكثر من جدول.

جدول رقم (١٤)

الوضع التدريسي قبل الالتحاق بالعمل والمستوى التعليمي

الإجمالي	تعليم عال	تعليم فوق المتوسط	تعليم متوسط	إعدادي	ابتدائي	ثانوي	فوق دبلوم	أخرى	المستوى التعليمي							
%	%	%	%	%	%	%	%	%	النسبة المئوية							
١٢,٧	١٣,٧	٢٨,٤	٢,١	١٩,٦	٩	٩,١	٣٣	١٢,٣	١٩	١٤,٣	٢٧	١٢,٧	١٦	١٩,٤	١٢	حصل على تدريب
٨٦,٢	٨٦,٤	٧١,٦	٥,٢	٨٠,٤	٢٧	٩٠,٩	٢٢,٨	٨٦,٧	١٢,٤	٨٥,٧	١٦,٢	٨٧,٢	١١٠	٨٠,٦	٥٠	لم يحصل على تدريب
١٠٠	١٠٠,١	١٠٠	٧,٤	١٠٠	٤,٦	١٠٠	٣٦,١	١٠٠	١٤,٢	١٠٠	١٨,٩	١٠٠	١٣,١	١٠٠	٦,٢	الإجمالي

جدول رقم (١٥)
الوضع التدريسي بعد الالتحاق بالعمل والمستوى التعليمي

الإجمالي	تعليم عال	تعليم فوق المتوسط	تعليم متوسط	إعدادي	ابتدائي	يقرأ ويكتب	أبجد	المستوى التعليمي الوضع التدريسي						
%	%	%	%	%	%	%	%	%						
٧٠,٠	٧٣,٠	٥٤	٦٩,٦	٣٢	٧٠,٤	٦٥,٤	٧٠,٦	١٠,١	٦٩,٣	١٢,١	٦٩,٨	٨٨	٦٦,١	٤١
٣٠,٠	٢٧,٠	٢٠,٣	١٤	٢٩,٦	١٠,٧	٢٩,٤	٤٢	٣٠,٧	٥٨	٣٠,٢	٢٨	٣٣,٩	٢١	
١٠٠	١٠٠	٧٤	١٠٠	٦٣	١١١	١١١	٤٣١	١٠١	١٨٩	١٠١	١٢٦	١٠١	١٠١	٦٢
الإجمالي														

جدول رقم (١٦)
الوضع التدريبي قبل الالتحاق بالعمل والتخصص التعليمي

الوضع التدريبي		الوضع التعليمي		الوضع التدريبي		الوضع التعليمي	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
١٠	١٩٦	٤١	٨٠٤	٥١	١٠٠	٥١	١٠٠
٢٤	١٠٥	٢٠٤	٨٩٥	٢٢٨	١٠٠	٢٢٨	١٠٠
٢	٢٥٠	٦	٧٥٠	٨	١٠٠	٨	١٠٠
١	٣٣٣	٢	٦٦٧	٣	١٠٠	٣	١٠٠
٢	٢٢٢	٧	٧٧٨	٩	١٠٠	٩	١٠٠
٤	٢٣٥	١٣	٧٦٥	١٧	١٠٠	١٧	١٠٠
١	١٢٥	٧	٨٧٥	٨	١٠٠	٨	١٠٠
-	-	٢	١٠٠	٢	١٠٠	٢	١٠٠
-	-	١	١٠٠	١	١٠٠	١	١٠٠
١٩	١٢٩	١٢٨	٨٧١	١٤٧	١٠٠	١٤٧	١٠٠
١٨	١٢٧	١٢٤	٨٧٣	١٤٢	١٠٠	١٤٢	١٠٠
١	١٢٥	٧	٨٧٥	٨	١٠٠	٨	١٠٠
٨٢	١٣١	٥٤٢	٨٦٩	٦٢٤	١٠٠	٦٢٤	١٠٠

جدول رقم (١٧)
الوضع التدريبي بعد الالتحاق بالعمل والتخصص التعليمي

الوضع التدريبي		الالتحاق بالعمل		التخصص التعليمي	
حاصل على تدريب		لم يحصل على تدريب		التخصص التعليمي	
ك	%	ك	%	ك	%
٢٢	٦٢,٨	١٩	٣٧,٢	٥١	١٠٠
١٦٢	٧١,٩	٦٦	٢٨,٩	٢٢٨	١٠٠
٧	٨٧,٥	١	١٢,٥	٨	١٠٠
٢	٦٦,٧	١	٣٣,٣	٣	١٠٠
٨	٨٨,٩	١	١١,١	٩	١٠٠
٩	٥٢,٩	٨	٤٧,١	١٧	١٠٠
٦	٧٥,٠	٢	٢٥,٠	٨	١٠٠
٢	١٠٠	-	-	٢	١٠٠
١	١٠٠	-	-	١	١٠٠
١٠٢	٧٠,٩	٤٤	٢٩,٩	١٤٧	١٠٠
١٠٢	٧٢,٥	٣٩	٢٧,٥	١٤٢	١٠٠
٦	٧٥,٠	٢	٢٥,٠	٨	١٠٠
٤٤١	٧٠,٧	١٨٣	٢٩,٣	٦٢٤	١٠٠

جدول رقم (١٨)
الوضع التدريسي قبل الالتحاق بالعمل والسن

السن	-١٦	-١١	-٦	-١	-٤٦	-٤١	-٣٦	-٣١	-٢٦	-٢١	-١٦	ك
الوضع التدريسي	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
ك	٦	٧٤	٢٠	١٤٢	٢٠	١٥٤	١٩	١٥٤	١٢	١١٢	١٥	١٢٢
ك	١	٧٤	٢٠	١٤٢	٢٠	١٥٤	١٩	١٥٤	١٢	١١٢	١٥	١٢٢
حصل على	٧٥	١١٩	١١٩	٨٥٦	٩٧	٨٥٦	٩١	٨٤٦	١١٠	٨٤٦	١٠٧	٨٤٦
لم يحصل	٨١	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩
على تدريبي	٨١	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩
الإجمالي	٨١	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩

جدول رقم (١٩)
الوضع التدريسي بعد الالتحاق بالعمل والسن

السن	-١٦	-١١	-٦	-١	-٤٦	-٤١	-٣٦	-٣١	-٢٦	-٢١	-١٦	ك
الوضع التدريسي	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
ك	٦	٧٤	٢٠	١٤٢	٢٠	١٥٤	١٩	١٥٤	١٢	١١٢	١٥	١٢٢
ك	١	٧٤	٢٠	١٤٢	٢٠	١٥٤	١٩	١٥٤	١٢	١١٢	١٥	١٢٢
حصل على	٧٥	١١٩	١١٩	٨٥٦	٩٧	٨٥٦	٩١	٨٤٦	١١٠	٨٤٦	١٠٧	٨٤٦
لم يحصل	٨١	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩
على تدريبي	٨١	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩
الإجمالي	٨١	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩	١٢٩

جدول رقم (٢٠)
الوضع التدريبي قبل الالتحاق بالعمل والمهنة

المهنة	الوضع التدريبي		لم يحصل على تدريب		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%
رؤساء أقسام فنية	٣	١٠.٠	٢٧	٩٠.٠	٣٠	١٠٠
رؤساء أقسام إدارية	١	٢.٩	٢٤	٩٧.١	٢٥	١٠٠
إشراف فنى	٧	١٢.٣	٥٠	٨٧.٧	٥٧	١٠٠
إشراف إدارى	١	٦.٣	١٥	٩٣.٨	١٦	١٠٠
رئيس دورية	١	١٠.٠	٩	٩٠.٠	١٠	١٠٠
تخصصات مهنية فنية عليا	٧	٢٥.٠	١٢	٦٥.٠	٢٠	١٠٠
تخصصات مهنية غير فنية عليا	١١	٤٤.٠	١٤	٥٦.٠	٢٥	١٠٠
فنى متوسط	١٢	١١.٢	٩٥	٨٨.٨	١٠٧	١٠٠
إدارى أو كتابى متوسط	٨	١١.١	٦٤	٨٨.٩	٧٢	١٠٠
مماثل فنى	٢٦	٢١.٠	٩٨	٧٩.٠	١٢٤	١٠٠
مماثل إنتاج	٣٣	١٠.٦	٢٧٧	٨٩.٤	٣١٠	١٠٠
مماثل إنتاج حياكة	١٦	١٧.٢	٧٧	٨٢.٨	٩٣	١٠٠
مماثل إنتاج تريكو	٧	١٥.٦	٣٨	٨٤.٤	٤٥	١٠٠
أعمال إنتاجية مساعدة	٤	١٠.٥	٣٤	٨٩.٥	٣٨	١٠٠
تعبئة وتغليف	-	-	١٤	١٠٠	١٤	١٠٠
مماثل مخازن	-	-	٥	١٠٠	٥	١٠٠
الإجمالي	١٣٧	١٣.٧	٨٦٤	٨٦.٣	١٠٠١	١٠٠

جدول رقم (٢١)
الوضع التدريسي بعد الالتحاق بالعمل والمهنة

المهنة	الوضع التدريسي	حصل على تدريب	لم يحصل على تدريب	الإجمالي
		ك %	ل %	ك %
رؤساء أقسام فنية	٢٣	٧٦,٧	٧	٢٣,٣
رؤساء أقسام إدارية	٢٧	٧٧,١	٨	٢٢,٩
إشراف فنى	٤٥	٧٨,٩	١٢	٢١,١
إشراف إدارى	٦	٣٧,٥	١٠	٦٢,٥
رئيس نووية	٨	٨٠,٠	٢	٢٠,٠
تخصصات مهنية فنية عليا	١٣	٦٥,٠	٧	٣٥,٠
تخصصات مهنية غير فنية عليا	١٨	٧٢,٠	٧	٢٨,٠
فنى متوسط	٧٤	٦٩,٢	٣٣	٢٠,٨
إدارى أو كتابى متوسط	٤٢	٥٨,٣	٣٠	٤١,٧
عامل فنى	٧٥	٦٠,٥	٤٩	٣٩,٥
عمال إنتاج	٢٣٧	٧٦,٥	٧٣	٢٣,٥
عمال إنتاج حياكة	٦١	٦٥,٦	٣٢	٣٤,٤
عمال إنتاج تريكو	٣٦	٨٠,٠	٩	٢٠,٠
أعمال إنتاجية مساعدة	٢٣	٦٠,٥	١٥	٣٩,٥
تعبئة وتغليف	٩	٦٤,٣	٥	٣٥,٧
عامل مخازن	٤	٨٠,٠	١	٢٠,٠
الإجمالي	٧٠١	٧٠,٠	٣٠٠	٢٠,٠

جدول رقم (٢٢)
الوضع التدريسي قبل الالتحاق بالعمل والنوع

النوع	نكر	ك	%	نكر	ك	%	الإجمالي
الوضع التدريسي	ك	نكر	%	ك	نكر	%	
حصل على تدريب	٩٨	١٣٤	٣٩	١٤٣	١٣٧	١٣٧	١٣٧
لم يحصل على تدريب	٦٣١	٨٦٦	٢٣٣	٨٥٧	٨٦٤	٨٦٤	٨٦٣
الإجمالي	٧٢٩	١٠٠	٢٧٢	١٠٠	١٠٠١	١٠٠	١٠٠

جدول رقم (٢٣)
الوضع التدريسي بعد الالتحاق بالعمل والنوع

النوع	نكر	ك	%	نكر	ك	%	الإجمالي
الوضع التدريسي	ك	نكر	%	ك	نكر	%	
حصل على تدريب	٥١٤	٧٠٥	١٨٧	٦٨٨	٧٠١	٧٠١	٧٠٠
لم يحصل على تدريب	٢١٥	٢٩٥	٨٥	٣١٣	٣٠٠	٣٠٠	٣٠٠
الإجمالي	٧٢٩	١٠٠	٢٧٢	١٠٠	١٠٠١	١٠٠	١٠٠

جدول رقم (٢٤)
مدى الحاجة إلى تدريب جديد والمستوى التعليمي

المستوى التعليمي	نعم	ك	%	لا	ك	%	الإجمالي
أمتي	٦٣	٥٣٢	٢٩	٤٦٨	٦٢	٦٢	١٠٠
يقراً ويكتب	٦١	٤٨٤	٦٥	٥١٦	١٢٦	١٢٦	١٠٠
ابتدائي	٩٦	٥٠٨	٩٣	٤٩٢	١٨٩	١٨٩	١٠٠
إعدادي	٩٤	٦٥٧	٤٩	٣٤٣	١٤٣	١٤٣	١٠٠
تعليم متوسط	٢٧٧	٧٦٧	٨٤	٢٣٣	٣٦١	٣٦١	١٠٠
تعليم فوق المتوسط	٤٠	٨٧٠	٦	١٣٠	٤٦	٤٦	١٠٠
تعليم عال	٧٠	٩٤٦	٤	٥٤	٧٤	٧٤	١٠٠
الإجمالي	٦٧١	٦٧٠	٣٣٠	٣٣٠	١٠٠١	١٠٠	١٠٠

جدول رقم (٢٥)
مدى الحاجة إلى تدريب جديد والتخصص التعليمي

الاستجابة	نعم		لا		الإجمالي
	ك	%	ك	%	
غزل ونسيج	١٢	٤٨,١	١٤	٥١,٩	٢٧
تجـارة	٦١	٦٢,٥	٣٥	٣٦,٥	٩٦
آداب	٤	١٠٠	-	-	٤
زراعة	٢	١٠٠	-	-	٢
ميكانيكا	٣	٣٠,٠	٧	٧٠,٠	١٠
علوم	٢	١٠٠	-	-	٢
كمبيوتر	٢	١٠٠	-	-	٢
فنون	١	١٠٠	-	-	١
تعليم صناعي	٥٢	٧٢,٢	٢٠	٢٧,٨	٧٢
تعليم عام	٤٤	٥٥,٥	٣٦	٤٥,٥	٨٠
تعليم أزمري	٤	٦٦,٧	٢	٣٣,٣	٦
الإجمالي	١٨٨	٦٢,٣	١١٤	٣٧,٧	٣٠٢

جدول رقم (٢٦)
مدى الحاجة إلى تدريب جديد والسن

الاستجابة	نعم		لا		الإجمالي
	ك	%	ك	%	
١٦-	٥٩	٧٢,٨	٢٢	٢٧,٢	٨١
٢١-	١١٥	٨٢,٧	٢٤	١٧,٣	١٣٩
٢٦-	١٠٣	٨٣,١	٢١	١٦,٩	١٢٤
٣١-	٧٩	٧٤,٥	٢٧	٢٥,٥	١٠٦
٣٦-	٨٦	٦٦,٢	٤٤	٣٣,٨	١٣٠
٤١-	٧٦	٦٠,٣	٥٠	٣٩,٧	١٢٦
٤٦-	٧٦	٥٦,٧	٥٨	٤٣,٣	١٣٤
٥١-	٦٩	٤٩,٣	٧١	٥٠,٧	١٤٠
٥٦-	٥	٣١,٣	١١	٦٨,٧	١٦
٦١ فأكثر	٣	٦٠,٠	٢	٤٠,٠	٥
الإجمالي	٦٧١	٦٧,٠	٣٢٠	٣٣,٠	١٠٠١

جدول رقم (٢٨)
مدى الحاجة إلى تدريب جيد والمهنة

المهنة	الاستجابة		نعم		لا		الإجمالي	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
رؤساء أقسام فنية	٢٥	٨٣.٣	٥	١٦.٧	٣٠	١٠٠		
رؤساء أقسام إدارية	٣٠	٨٥.٧	٥	١٤.٣	٣٥	١٠٠		
إشراف فنى	٤٨	٨٤.٢	٩	١٥.٨	٥٧	١٠٠		
إشراف إدارى	١١	٦٨.٧	٥	٣١.٣	١٦	١٠٠		
رئيس ورشة	٤	٤٠.٠	٦	٦٠.٠	١٠	١٠٠		
تخصصات مهنية فنية عليا	١٩	٩٥.٠	١	٥.٠	٢٠	١٠٠		
تخصصات مهنية غير فنية عليا	٢٣	٩٢.٠	٢	٨.٠	٢٥	١٠٠		
فنى متوسط	٧٨	٧٢.٩	٢٩	٢٧.١	١٠٧	١٠٠		
إدارى أو كتابى متوسط	٥١	٧٠.٨	٢١	٢٩.٢	٧٢	١٠٠		
عمال فنى	٧٥	٦٠.٥	٤٩	٣٩.٥	١٢٤	١٠٠		
عمال إنتاج	١٨٤	٥٩.٤	١٢٦	٤٠.٦	٣١٠	١٠٠		
عمال إنتاج حياكة	٦٠	٦٤.٥	٣٣	٣٥.٥	٩٣	١٠٠		
عمال إنتاج تريكو	٢٩	٦٤.٤	١٦	٣٥.٦	٤٥	١٠٠		
أعمال إنتاجية مساعدة	٢٤	٦٣.٢	١٤	٣٦.٨	٣٨	١٠٠		
تمهيدية وتغليف	٩	٦٤.٣	٥	٣٥.٧	١٤	١٠٠		
عمال مخازن	١	٢٠.٠	٤	٨٠.٠	٥	١٠٠		
الإجمالي	٦٧١	٦٧.٠	٣٣٠	٣٣.٠	١٠٠١	١٠٠		

جدول رقم (٣٠)
مدى الحاجة إلى تدريب جديد والنوع

الإجمالي		أنثى		ذكر		الاستجابة
%	ك	%	ك	%	ك	
٦٧.٠	٦٧١	٦٨.٠	١٨٥	٦٦.٧	٤٨٦	نـ
٣٣.٠	٣٣٠	٣٢.٠	٨٧	٣٣.٣	٢٤٣	لا
١٠٠.٠	١٠٠١	١٠٠.٠	٢٧٢	١٠٠.٠	٧٢٩	الإجمالي

جدول رقم (٣١)
انواع الاحتياجات التدريبية والنوع*

نكر		انثى		انواع الاحتياجات
١٩٦	%	١٩٨٥	%	
١٩٦	٤٠.٣	٤٤	٢٣.٨	تكنولوجيا المكان الحديث
١٢٣	٢٥.٨	٧٥	٤٠.٥	مساب إلى
٣٦	٧.٤	١	٠.٥	محطات الخارج
٩٢	١٨.٩	٢٦	١٤.٨	تدريب فنى متخصص
١٥	٣.٨	٩	٤.٩	تدريب إدارى متخصص
٨	١.٦	٣	١.٦	تدريب قيادى
١٢٩	٢٥.٦	٥١	٢٧.٦	التدريب على الأساليب الحديثة
١٤	٢.٩	١٣	٧.٠	نورات جـودة
٤٨٦	-	١٨٥	-	عدد المستجيبين

* توجد إمكانية إختيار أكثر من بديل ،

جدول رقم (٣٢)
الاحتياجات التدريبية : الوقت المناسب للتدريب

الاستجابة	شركة ١		شركة ٢		شركة ٣		شركة ٤		شركة ٥		شركة ٦		شركة ٧		الإجمالي
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
الوفاء المواعيد	٧٢	٦٣,٧	٤٤	٣٨,٨	٧٥	٤٤,٦	٧٢	٦١,١	٦	١٧,٦	٧١	٤٨,٨	١٢	٢٠,٣	٧٥٢
قبل مواعيد العمل	٢	١,٧	٥	٤,٣	٤	٢,٣	-	-	-	-	١	٢,٣	٤	٦,٨	١٧
بعد مواعيد العمل	٧٣	٦٣,٧	٨٥	٤٥,٩	٤٣	٢٤,٦	٧٣	٦١,١	١١	٣٨,٦	١٥	٢٤,٦	١٤	٢٣,٧	٧١٤
تخصيص فترة تغريغ	١٥	١٣,٣	٥١	٣٧,٦	٣٥	٢٠,٧	١٦	١٣,٦	١٧	١٥,٠	١	١,٤	٢٩	٢,٩	١٨٨
الإجمالي	١١٣	١٠٠	١٨٥	١٠٠	١٧١	١٠٠	١٦	١٠٠	٣٤	١٠٠	٤٣	١٠٠	٥٩	١٠٠	١٧١

جدول رقم (٣١)
الاحتياجات التدريبية : مهنة التدريب

الإجمالي	شركة ٧	شركة ٦	شركة ٥	شركة ٤	شركة ٣	شركة ٢	شركة ١	الاستجابة								
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك									
١٩٧	١٣٣	٢٥.١	٢١	١٦.٣	٧	٢٠.٦	٧	٢١.٣	١٣	٦.٣	١١	٢٢.٧	٤٢	١٧.٤	٣١	استبيوع
١٩٢	١٣٩	١٠.٢	٦	١٨.٦	٨	١٧.٦	٦	١٩.٧	١٢	١٥.٣	٣٧	٢٤.٣	٤٥	٢٢.١	٢٥	استبيوعان
٧٢	٤٨	١٢.٦	٨	٢.٣	١	٥.٩	٢	٢.٣	٢	٩.٧	١٧	٥.٤	١٠	٧.١	٨	ثلاثة أسابيع
٢٩.٢	١٩٦	٢٠.٢	١٢	٢٩.٥	١٧	٣٢.٤	١١	٢٤.٦	١٥	٣١.٣	٥٥	٢٩.٧	٥٥	٢٧.٤	٣١	شهر
١٥.٦	١٠٥	١٦.٩	١٠	٢٣.٢	١٠	٢٠.٦	٧	١٣.١	٨	١٧.٠	٢٠	١٥.٧	٢٩	٩.٧	١١	أكثر من شهر
٩.١	٦١	٢.٤	٢	-	-	٢.٩	١	١٨.٠	١١	٢٠.٥	٣٦	٢.٢	٤	٢.٦	٧	حسب برنامج
١٠٠	٦٧١	١٠٠	٥٩	١٠٠	٤٣	١٠٠	٢٤	١٠٠	٦١	١٠٠	١٧١	١٠٠	١٨٥	١٠٠	١١٢	التدريب

جدول رقم (٣٤)

الاحتياجات التدريبية : (الجهات التي تقوم بالتدريب) *

الإجمالي	شركة ٧		شركة ١		شركة ٥		شركة ٤		شركة ٣		شركة ٢		شركة ١		الاستجابة
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
٥٩٦	٤٠٠	٧١,٢	٤٥	٥,٢	٢٢	٣,٦	٣٣	٦,٧	٤١	٥,٥	٩٧	٥,٩	١٠٩	٥,٥	٦٣ الشركة التي تعمل بها
١٩٢	١٢٩	٥,١	٣	٣٧,٢	١٦	١٤,٧	٥	١٦,٤	١٠	١٥,٣	٣٧	٢٢,٧	٤٢	٢٣,٠	٢٦ خبراء من شركة أخرى
٧٢١	٥١	٥,١	٣	٧,٥	٢	٥,٩	٢	٨,٢	٥	٨,٥	١٤	١٠,٣	١٩	١٤,٤	٥ خبراء إحصائيين
١٠٢١	٧٣	٦,٨	٤	٤,٢	١	٥,٩	٢	٢,٣	٢	١٩,٣	٢٤	٨,١	١٦	١٢,٢	١٤ مركز تدريب حكومي
١٠٢١	٧١	٨,٥	٥	٤,٧	٢	٥,٩	٢	٨,٢	٥	١٧,٦	٢١	٩,٢	١٧	١٣,٠	٩ مركز تدريب خاص
٢١	٤	-	-	-	-	-	-	-	-	-	١	-	-	-	٣ مستوفى الدبلوم
١٨١	١٢	٦,٨	٤	٢,٣	١	-	-	١,٦	١	٢,٨	٥	-	-	-	٩ جهة حكومية
١٢١	٧	٢,٤	٢	-	-	-	-	-	-	١,١	٢	-	-	-	١ منظمة خيرية
١٢	٨	٦,٨	٤	-	-	-	-	-	-	٢,٣	٤	-	-	-	١ معهد الأمن الصناعي
-	٦٧١	-	٥٩	-	٤٢	-	٢٤	-	٦١	-	١٧١	-	١٨٥	-	١١٢ عدد المستجيبين

* توجد إمكانية اختيار أكثر من بديل .

جدول رقم (٣٥)
الاحتياجات التبريرية (الأساليب التدريبية)

الاحتياج	شركة ١	شركة ٢	شركة ٣	شركة ٤	شركة ٥	شركة ٦	شركة ٧	الإجمالي
ك	١	١	١	١	١	١	١	٧
د	١	١	١	١	١	١	١	٧
نظري	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	٩٦
عملي	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	٩٠
نظري وعملي	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٩٠٠
إجمالي	١١٣	١١٣	١١٣	١١٣	١١٣	١١٣	١١٣	٩١٣

جدول رقم (٣٦)
الاحتياجات التدريبية (توعية القادتين بالتدريب)

الاحتياج	شركة ١	شركة ٢	شركة ٣	شركة ٤	شركة ٥	شركة ٦	شركة ٧	الإجمالي
ك	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	١٤٠
د	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	٢٠	١٤٠
نظري	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	٩٦
عملي	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	٩٠
نظري وعملي	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٩٠٠
إجمالي	١١٣	١١٣	١١٣	١١٣	١١٣	١١٣	١١٣	٩١٣

• توجد إمكانية اختيار أكثر من جدول .

جدول رقم (٣٧)
الاحتياجات التبريرية (مسابيق اللؤلؤ)

الإجمالي	شركة ٧	شركة ٦	شركة ٥	شركة ٤	شركة ٣	شركة ٢	شركة ١	شركة ٠	الاستجابة
ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	٪	ك	
٦١٣	٧٢.٩	٤٢	٦٠.٥	٢١	٥٨.٨	٢٠	٥٩.٠	١٢٢	١٢٢
١٦٨	١٦.٩	١٠	٢٣.٣	١٠	٥.٩	١٦	١٣.١	٣٧	٣٧
٢١٠	١٤١	٥.١	٢	١١.٨	٤	١٦.٤	١٠	٢١.٣	٣٩
١١.٩	٨٠	٥.١	٣	١١.٨	٤	١٤.٨	٩	٢١.٠	٣٧
٢.٣	٢٢	٥.١	٢	١٧.٩	٦	١٦.٦	١	٢.٣	١٣
-	١٧١	-	٥.٩	-	٢.١	-	١١	-	٨.٨
				</					

• توجه إمكانية اختيار أكثر من بطل.

جدول رقم (٣٨) *
الاحتياجات التبريرية (النسائيب العائلي)

البيد	شركة ١	شركة ٢	شركة ٣	شركة ٤	شركة ٥	شركة ٦	شركة ٧	الإجمالي
ك	ك	ك	ك	ك	ك	ك	ك	ك
عقابي مساهمي ٩٧	٨٥٨	١٦٠	٨٦٥	٧٥	٦١	٨٦	٤٣	٧٢٩
معدم التبريرية ٥	عز ٤	١٢	٩١	١١	١١	٤٧	٥	٨٥
يحسب في إطار الإيجاز ٧	٦٢	١٠	٣٣	٣	٢	٨٤	٦	١٥٣
لا يوجد عقابي ٥	عز ٤	١	١٥	١١	٦	٧٠	٢	١٠
عدد المستجيبين ١١٢	-	١٨٥	١٧١	-	٣١	-	١٥	١٧١

* توجد إمكانية اختيار أكثر من بيد.

جدول رقم (٣٩)
أوضاع التدريب : شركة رقم (١)

الخدمات التدريبية التي	مشكلات التدريب	التعليم بالتدريب	أنواع التدريب
توفرت	ارتفاع تكلفة البرامج التدريبية التي تقدمها الأجهزة المختصة خارج الشركة	أجهزة متخصصة خارج الشركة	<p>- توقف برامج تدريب العاملين الجدد</p> <p>- تدريب نظم الإدارات العليا والوسطى ، والمعامل المهنية :</p> <p>* برامج السلامة والصحة المهنية للمتخصصين في الأمن الصناعي .</p> <p>* برامج الوقاية من الحريق لعمال الإنتاج ، وعمال إدارة التدريب بالشركة والعمال الإطفاء .</p> <p>* تدريب مالى وتجارى للعاملين في الإدارات المالية</p> <p>* والتجارية .</p> <p>* التدريب على الملاحظات الإنسانية للمشرفين ،</p> <p>والإدارة الوسطى .</p>

• شركة قطاع أعمال عام في مرحلة التمهيد .

جدول رقم (٤٠)
أوضاع التدريب : شركة رقم (٢١)

أنواع التدريب	القيام بالتدريب	مشكلات التدريب	الخدمات التدريبية للغير
- تدريب العاملين الجدد (محال الإنتاج) أثناء العمل .	المشرفون على الأقسام الإنتاجية	- تخطيط العمل وتقسيم المستوى التقني للتدريب .	- تدريب طلبة الجامعة
- تدريب مستثمر للمهندسين والفنيين على الآلات الحديثة .	أجهزة متقدمة خارج الشركة	- ارتقاء تكلفة البرامج التدريبية خارج الشركة	- تدريب طلبة مدرسة مبارك - كل

• شركة قطاع خاص كبير .

جدول رقم (٤١) أوضاع التدريب : شركة وقم رقم (٢)

أنواع التدريب	التقييم بالتدريب	مشكلات التدريب	الخدمات التدريبية للتدري
- إعداد عمالة جديدة مصقفة في السن قبل الالتحاق بالعمل في الأقسام الإنتاجية . - تدريب على العمل لكافة فئات العاملين الجدد . - برامج تدريبية ثقافية ينظمها وإنتاج الشركة وأنشطتها الإنتاجية لكافة فئات العاملين الجدد . - برامج تدريب نوعية متخصصة لرفع مستوى الكفاءة للمهندسين والفنيين والإدارة العليا . - تدريب الطلبة والمصنعية	التدريب يتم داخل الشركة ويقوم به العاملون ذوو الخبرة من التخصصات المختلفة تحت إشراف إدارة التدريب	- نقص الوعي الثقافي بأهمية - تدريب طلاب الجامعات - عدم التفويض للتدريب (التدريب أثناء العمل) - عدم وجود حافز مادي - عدم توفر أجهزة المرنج - العناية في قاعات التدريب - ارتفاع تكلفة البرامج - التركيز على الجانب النظري - إهمال الجانب العملي - عدم الجدوى والتدريب من - التدريب بسبب ضيق - الحافز المادي - سوء استخدام الآلات - والمعدات من الطلبة - والمصنعية - عدم الإحتياج الفعلي لكل - هذه الإعداد من المتدربين	- خدمات التدريبية للتدري

• شركة قطاع أعمال عام .

جدول رقم (٤٧)
أوضاع التدريب : شركة رقم (٤)

الخدمات التدريبية للتدريب	مفكرات التدريب	الانجاز بالتدريب	أثناء التدريب
لا يوجد	<ul style="list-style-type: none"> - عدم وجود مستربين - عدم قدرة بعض العاملين على استقبال التدريب - عدم استقرار العمالة بالمركبة بعد تدريبها - ضيق الوقت والجهد في تدريب العمالة الجديدة - تكلف بعض الأجهزة والمنتجات أثناء التدريب . - تحميل الشركة لأجود العمال تحت التدريب - وكل ذلك يؤدي إلى ارتفاع التكلفة - عدم وجود مراكز تدريب حكومية لإحاط العمالة بها 	<ul style="list-style-type: none"> رؤساء الأقسام والعمال القوامي في إدارات الإنتاج 	<ul style="list-style-type: none"> - تدريب العاملين الجدد (العاملين في الإنتاج) - تدريب عمال الإنتاج المؤقتة على الآلات الحديثة - متابعة تحت التدريب

* شركة قطاع خاص فوق المتوسط .

جدول رقم (٤٣)
أوضاع التريب : شركة رقم (٥)

الخدمات التريبية الغير	مفككات التريب	النظم بالتريب	أنواع التريب
لا يوجد	<p>- انخفاض المستوى المهارى والتربى للمال الجدد</p> <p>- ارتفاع دوران العمالة نظرا لأن أغلب العاملين من الإثنيات ويكثر بينهم ترك العمل مما يؤدي باستمرار إلى استحداث عمالة جديدة ، والتي تكون منخفضة المهارة</p>	<p>أساندة من الثقافة المالية</p> <p>المشرفون والعمال القدامى</p>	<p>- محاضرات نظرية من الثقافة المالية التوعبية</p> <p>العاملين بقانون العمل .</p> <p>- تريب عمال الإنتاج الجدد</p>

• شركة قطاع خاص متوسط .

جدول رقم (٤٤)
أوضاع التريب : شركة رقم (٣١)

الخدمات التريبية الغير	مفككات التريب	النظم بالتريب	أنواع التريب
لا يوجد	لا توجد مشكلات	<p>العمال المهرة والقدامى من قوى الخبرة من العاملين بالشركة</p> <p>أجهزة مخصصة خارج الشركة</p>	<p>تريب عمال الإنتاج الجدد</p> <p>التريب على الأبن الصناعى</p> <p>• شركة قطاع خاص اقل من المتوسط .</p>

جدول رقم (10)
أوضاع التدريب : شركة رقم (٢٧)

الخدمات التدريبية الغير	مشاكل التدريب	اللائم بالتدريب	أنواع التدريب
- تدريب طالبية مدرسة مبارك - كول	لا توجد مشكلات	إدارات الإنتاج بالشركة بواسطة مديرين من أصحاب المهارات التدريبية من العاملين بالشركة	- تدريب عمال الإنتاج والعمال الفنيين الجدد - التدريب النوعي المستمر للعمال والفنيين على الالات الحديثة - الصيانة تحت التدريب - تدريبات تثقيفية عن الأمن الصناعي

* شركة قطاع خاص منقسم .

ملحق رقم (٣)

استمارة العاملين

المركز القومى للبحوث الاجتماعية والجنائية
شعبة بحوث مؤسسات وقوى التنمية الاجتماعية
قسم بحوث التعليم والقوى العاملة

رقم مسلسل

بحث الاحتياجات التعليمية والتدريبية للعاملين
فى صناعة الغزل والنسيج
دراسة ميدانية

استمارة العاملين

☐

اسم الشركة
المنطقة
نوع الملكية

تاريخ ملء الاستمارة :
تاريخ المراجعة :

اسم الباحث :
اسم المراجع :

بيانات هذه الاستمارة سرية للغاية
ولا تستخدم فى غير أغراض البحث العلمى

أولاً : البيانات الأساسية

١ - الاسم :

٢ - القسم :

- (1) ١ - الأقسام الإنتاجية
 - (2) ٢ - إدارة الموارد البشرية
 - (3) ٣ - إدارة التخطيط والمتابعة
 - (4) ٤ - إدارة المبيعات
 - (5) ٥ - إدارة التسويق
 - (6) ٦ - إدارة الجودة
 - (7) ٧ - إدارة هندسة الإنتاج
 - (8) ٨ - الإدارة المالية
 - (9) ٩ - الأقسام الإدارية (المخازن والمشتريات)
 - (10) ١٠ - إدارة الخدمات (كهرباء - معامل - ورش - صيانة)
 - (11) ١١ - أخرى تذكر :
-
-

٣ - النوع :

ذكر (1) أنثى (2)

٤ - السن : ()

٥ - الحالة التعليمية

أ - المستوى التعليمي : إتلمت لحد فين ؟

- (1) - أُمِّي
- (2) - يقرأ ويكتب
- (3) - ابتدائي
- (4) - إعدادي (أساسي)
- (5) - تعليم متوسط
- (6) - تعليم فوق المتوسط
- (7) - تعليم عال
- (8) - أخرى تذكر :

١ ، ٢ ، ٣ انتقل إلى س ٦

ب - التخصص التعليمي : نوع التعليم

- (1) - غزل ونسيج
- (2) - تجارة
- (3) - آداب
- (4) - حقوق
- (5) - زراعة
- (6) - ميكانيكا
- (7) - علوم (كيمياء - فيزياء)
- (8) - كمبيوتر
- (9) - فنون
- (10) - تعليم صناعي
- (11) - تعليم عام
- (12) - أخرى تذكر



٦ - ويتشغل إيه حاليا ؟ (المهنة والمستوى الوظيفي)

- (1) ١ - مستوى رؤساء أقسام فنية
(إنتاج - صيانة - جودة ... إلخ)
- (2) ٢ - مستوى رؤساء أقسام إدارية
(شئون إدارية - مالية)
- (3) ٣ - مستوى إشرافي فني (مشرف - ملاحظ)
(مشرف صيانة - إنتاج - جودة ... إلخ)
- (4) ٤ - مستوى إشرافي إداري (مشرف - ملاحظ)
(إداري - مالي - شئون موظفين ... إلخ)
- (5) ٥ - رئيس ورديّة
- (6) ٦ - مستوى تخصصات مهنية فنية عليا
(مهندس - كيميائي ... إلخ)
- (7) ٧ - مستوى تخصصات مهنية غير فنية عليا
(إداري - مالي - قانوني ... إلخ)
- (8) ٨ - مستوى فني متوسط
(فني صيانة - صباغة - جودة ... إلخ)
- (9) ٩ - مستوى إداري أو كتابي متوسط
(إداري - مخازن - حسابات ... إلخ)
- (10) ١٠ - مستوى عامل فني
(صباغة - زوى - صيانة ... إلخ)
- (11) ١١ - مستوى عمال إنتاج
(غزل ونسيج وتحضيرات وتجهيز)
- (12) ١٢ - مستوى عمال إنتاج حياكة
- (13) ١٣ - مستوى عمال إنتاج تريكو
- (14) ١٤ - أخرى تذكر :

٧ - وهل كنت بتشتغل شغلانة تانية قبل العمل الحالي ؟

(1) نعم (2) لا

نعم إستمر - لا انتقل إلى س٩

٨ - إيه هي ؟

(1) نفس المهنة

(2) مهنة أخرى

٩ - ١ - عدد سنوات العمل الحالي ()

ب - عدد سنوات المهن السابقة ()

ج - (إجمالي سنوات العمل) ()

لغير الحاصلين على مؤهلات تعليمية تسأل الاسئلة
من ١٠ - ١٩ ثم انتقل إلى س٢١ واستمر

١٠ - ليه ما تعلمتش ؟

١ - عدم كفاية دخل الأسرة ()

٢ - ارتفاع تكلفة التعليم ()

٣ - صعوبة المناهج التعليمية ()

٤ - وفاة عائل الأسرة ()

٥ - حاجة الأسرة لعملى ()

٦ - عدم اهتمام الأسرة بالتعليم ()

٧ - عدم رغبتى فى التعليم ()

٨ - أخرى تذكر : ()

١١- هل سبق لك الحصول على برامج لحو الأمية قبل الالتحاق بالعمل الحالي ؟

نعم (1) لا (2)

١٢- هل فيه برامج لحو الأمية بالشركة ؟

نعم (1) لا (2)

نعم استمر لا انتقل إلى س٢١

١٣- هل أنت أستاذت منها ؟

نعم (1) لا (2)

نعم يسال س١٤ ثم انتقل إلى س١٦ واستمر - لا يسال ١٥ ثم استمر

١٤- إيه اللي استغنته منها ؟

١ - الحصول على شهادة محو الأمية ()

٢ - التعيين بالمشاركة ()

٣ - الترقية ()

٤ - معرفتي بالقراءة والكتابة ()

٥ - تحسين أدائي للعمل ()

٦ - أخري تذكر : ()

١٥- ليه لم تستقد منها ؟

- ١ - لم أتعلم منها شئ ()
- ٢ - مواعيد الدراسة لا تتناسب مع مواعيد العمل ()
- ٣ - مدة الدراسة غير كافية ()
- ٤ - لم أستقد منها في عملي ()
- ٥ - أسلوب الدراسة غير مناسب ()
- ٦ - عدم توفر المدرسين ()
- ٧ - أخـرى تـذكـر : ()

١٦- هل فيه مكافآت أو حوافز المنتظمين في الدروس ؟

نعم (1) لا (2)

١٧- هل فيه عقاب أو جزاء لغير المنتظمين في الدروس ؟

نعم (1) لا (2)

١٨- وأيه في رأيك أهم المشاكل في برامج محو الأمية ؟

- ١ - مدة الدراسة غير كافية ()
- ٢ - مواعيد الدراسة لا تتناسب مع مواعيد العمل ()
- ٣ - عدم توفر المدرسين ()
- ٤ - عدم وجود جزاءات أو مكافآت ()
- ٥ - أخـرى تـذكـر : ()

١٩- وإيه مقترحاتك لتحسينها أو الاستفادة منها ؟

- () ١ - تخصيص وقت للدراسة
() ٢ - مراعاة عدم تعارض مواعيد العمل مع مواعيد الدراسة
() ٣ - تحسين المنهج وأساليب الدراسة
() ٤ - الاستمرار في البرامج
() ٥ - أخرى تذكر :

للمحصلين على تعليم أساسي ومهمل متوسط يسال س٠٢ واستمر

٢٠- إيه ما كملتش تعليمك ؟

- () ١ - لعدم كفاية دخل الأسرة
() ٢ - ضعف المجموع
() ٣ - صعوبة المناهج
() ٤ - ارتفاع تكلفة التعليم
() ٥ - الحاجة للدروس الخصوصية
() ٦ - حاجة الأسرة لعمل
() ٧ - رفض الأسرة لاستكمال تعليمي
() ٨ - عدم رغبتى فى استكمال التعليم
() ٩ - أخرى تذكر :

لجميع الفئات يسال س٢١ واستمر

٢١- هل قدرت تحصل على عمل بسهولة ؟

- نعم (1) لا (2) إلى حد ما (3)

نعم انتقل إلى س٢٢ إلى حد ما ولا استمر

٢٢- وأيه الصعوبات اللى قابلتك فى الحصول على عمل ؟

- ١ - عدم حصولى على مؤهل تعليمى ()
- ٢ - غير مناسب لقدراتى ()
- ٣ - لا توجد فرصة عمل متاحة ()
- ٤ - لا توجد واسطة ()
- ٥ - غير مناسب لتخصصى التعليمى ()
- ٦ - المراتب ضعيفة ()
- ٧ - آخرى تذكر : ()

.....
.....

٢٣- وهل إنت شايف إن العمل الحالى مناسب لقدراتك ؟

- نعم (1) لا (2) إلى حد ما (3)

نعم انتقل إلى س٢٥ - لا وإلى حد ما استمر

٢٤- ليه غير مناسب لقدراتك ؟

- ١ - غير مناسب لخبرتى ()
- ٢ - غير مناسب لتخصصى ()
- ٣ - لم أحصل على تعليم مناسب ()
- ٤ - لم أحصل على تدريب ()
- ٥ - الشغلانة اللى لقيتها ()
- ٦ - آخرى تذكر : ()

.....
.....

٢٥- وهل إنت بتشتغل فى مجال تخصصك (تعليمى أو مهنى) ؟

نعم (1) لا (2)

نعم انتقل إلى س٢٧ - لا استمر

٢٦- وإيه ما إشتغلتش فى تخصصك ؟

- ١ - لم أجد شغل يناسب تخصصى ()
- ٢ - المراتب ضعيفة فى تخصصى ()
- ٣ - قرب العمل الحالى من السكن ()
- ٤ - سهولة الحصول على هذا العمل ()
- ٥ - لم يناسبى الشغل فى مجال تخصصى ()
- ٦ - أخـرى تذكـر : ()

٢٧- وإيه فى رأيك نوع التعليم اللى إنت محتاجه ؟

عشان تحسن أدائك للعمل ؟ (يذكر نوع التعليم ومستواه)

- ١ - إجادة القراءة والكتابة ()
- ٢ - تعليم أساسى ()
- ٣ - تعليم فنى متوسط ()
- ٤ - تعليم عال ()
- ٥ - تعليم لغة أجنبية ()
- ٦ - تعليم كمبيوتر ()
- ٧ - لا أحتاج لتعليم جديد ()
- ٨ - أخرى تذكر ()

٢٨- وهل فيه فرص تعليمية أتاحتها الشركة لك ؟

نعم (1) لا (2)

نعم استمر - لا انتقل إلى س ٣٣

٢٩- ما هي ؟

- ١ - دورات كمبيوتر ()
- ٢ - دورات لغة أجنبية ()
- ٣ - الانتساب للتعليم ()
- ٤ - برنامج مبارك - كول ()
- ٥ - منح وبعثات للخارج ()
- ٦ - أخرى تذكر : ()

٣٠- هل استفدت فعلا من هذه الدورات ؟

نعم (1) لا (2) إلى حد ما (3)

نعم انتقل إلى س ٣٣ - لا وإلى حد ما استمر

٣١- إيه المشاكل التي بتحد أو يتقفل من استفادتك منها ؟

- ١ - مواعيد الدراسة لا تتناسب مع مواعيد العمل ()
- ٢ - صعوبة الجمع بين التعليم والعمل ()
- ٣ - لا يستفاد منها فى الترقية ()
- ٤ - ارتفاع التكلفة ()
- ٥ - مدة الدراسة غير كافية ()
- ٦ - عدم التفريغ للدراسة ()
- ٧ - الشعور بالتعب بسبب الإجهاد فى العمل ()
- ٨ - عدم الاستمرار فيها ()
- ٩ - أخرى تذكر : ()

٣٢- وما مقترحاتك لحل هذه المشاكل أو تحسين الاستفادة منها ؟

- ١ - التفريغ للدراسة ()
- ٢ - تخصيص وقت للدراسة فى غير أوقات العمل ()
- ٣ - أن تكون برامج التعليم مناسبة لاحتياجات العمل ()
- ٤ - وضع حوافز تشجيعية ()
- ٥ - تقليل عدد العاملين فى كل دورة ()
- ٦ - الاستمرار فى البرامج ()
- ٧ - تقييم الأداء ()
- ٨ - أخرى تذكر : ()

٣٣- وهل فيه خدمات تثقيفية بتقديمها الشركة للعاملين ؟

نعم (1) لا (2)

نعم استمر - لا إنتقل إلى س٣٥

٣٤- ما هي ؟

- ١ - سنوات ()
- ٢ - محاضرات ()
- ٣ - رحلات ثقافية ()
- ٤ - رحلات ترفيهية ()
- ٥ - أخرى تذكر : ()

٣٥- وهل فيه جهات أخرى خارج الشركة بتقديم خدمات تعليمية أو

تثقيفية للعاملين ؟

نعم (1) لا (2)

نعم استمر - لا انتقل إلى س٤٠

٣٦- ما هذه الخدمات ؟

- ١ - سنوات ()
- ٢ - محاضرات ()
- ٣ - برامج تعليمية متخصصة ()
- ٤ - أخرى تذكر : ()

٣٧- ما الجهات التي تقدمها ؟

- ١ - نقابات ()
 - ٢ - اتحاد الصناعات ()
 - ٣ - جمعية رجال الأعمال ()
 - ٤ - صندوق الدعم ()
 - ٥ - وزارة القوى العاملة والهجرة ()
 - ٦ - وزارة التأمينات الاجتماعية ()
 - ٧ - أخرى تذكر : ()
-
-

٣٨- ما المشاكل التي يتحد أو يتقنل من استفادتك منها ؟

- ١ - تعارض مواعيد العمل مع مواعيد الدراسة ()
 - ٢ - الشعور بالإجهاد ()
 - ٣ - عدم الاستمرارية ()
 - ٤ - عدم تخصيص وقت مناسب لها ()
 - ٥ - أخرى تذكر : ()
-
-

٣٩- وما مقترحاتك لحل هذه المشاكل وتحسين الاستفادة منها ؟

- ١ - تخصيص وقت لها ()
 - ٢ - عدم تعارض مواعيدها مع مواعيد العمل ()
 - ٣ - استمرار الدورات ()
 - ٤ - تخصيص مكان للدراسة ()
 - ٥ - أخرى تذكر : ()
-
-

ثالثاً: الوضع التدريبي والاحتياجات التدريبية

٤٠- هل حصلت على تدريب (نورات تدريبية) قبل ما تشتغل فى

الشركة ؟

نعم (1) لا (2)

نعم استمر - لا انتقل إلى ص ٤٧

٤١- ما أنواع التدريب (برامج التدريب اللى أخذته قبل ما تشتغل فى

الشركة ؟

- ١ - التدريب على مهنة جديدة ()
- ٢ - التدريب لرفع مستوى المهارة فى التخصص ()
- ٣ - تدريب على مكن حديث ()
- ٤ - تدريب إدارى ()
- ٥ - تدريب قيادى ()
- ٦ - تلمذة صناعية ()
- ٧ - برنامج مبارك كور ()
- ٨ - تدريب على الأمن الصناعى ()
- ٩ - تدريب تحويلى ()
- ١٠- أخرى تذكر : ()

٤٢- ما الجهات التي قامت بالتدريب ؟

- ١ - الشركة التي أعمل فيها ()
- ٢ - خبراء من شركة أخرى ()
- ٣ - خبراء أجانب ()
- ٤ - مركز تدريب حكومي متخصص ()
- ٥ - مركز تدريب خاص متخصص ()
- ٦ - صندوق الدعم ()
- ٧ - جهة حكومية ()
- ٨ - منحة خارجية ()
- ٩ - أخرى تذكر : ()

.....
.....

٤٣- ما أساليب التدريب ؟

- ١ - نظري فقط ()
- ٢ - عملي فقط ()
- ٣ - نظري وعملي ()
- ٤ - أخرى تذكر : ()

.....
.....

٤٤- وهل استغدت من التدريب ؟

- نعم (1) لا (2) إلى حد ما (3)

نعم يسال من ٤٥ ، ثم انتقل إلى س٤٧ واستمر - لا إلى حد
ما انتقل س٤٦ واستمر

٤٥- إيه اللى استفدته ؟

- ١ - التعيين فى العمل ()
 - ٢ - الترقية ()
 - ٣ - الحصول على أجر أعلى ()
 - ٤ - إتقان العمل ()
 - ٥ - تغيير المهنة ()
 - ٦ - استفادة شخصية ()
 - ٧ - أخرى تذكر : ()
-
-

٤٦- إيه لم تستفد من التدريب ؟

- ١ - غير مناسب لتخصصى ()
 - ٢ - غير مناسب لمستوى تعليمى ()
 - ٣ - غير مناسب لاحتياجات العمل ()
 - ٤ - مواعيد التدريب غير مناسبة ()
 - ٥ - مدة التدريب غير كافية ()
 - ٦ - عدم توفر المدربين الأكفاء ()
 - ٧ - عدم توافر أجهزة ومعدات التدريب ()
 - ٨ - أسلوب التدريب غير مناسب ()
 - ٩ - أخرى تذكر : ()
-
-

٤٧- وبعد ما اشتغلت في الشركة - هل أخذت تدريب على العمل ؟

نعم (1) لا (2)

نعم استمر - لا انتقل إلى س٤٥

٤٨- وإيه نوع التدريب ؟

- ١ - فكرة عامة عن العمل ()
- ٢ - تدريب على مهنة جديدة ()
- ٣ - تدريب على آلة جديدة ()
- ٤ - تدريب لرفع مستوى المهارة ()
- ٥ - تدريب فنى متخصص ()
- ٦ - تدريب إدارى ()
- ٧ - تدريب قيادى ()
- ٨ - تلمذة صناعية ()
- ٩ - دورات جودة ()
- ١٠ - تدريب على الأمن الصناعى ()
- ١١ - تدريب تحويلى ()
- ١٢ - آخرى تذكر : ()

٤٩- وما الجهات التي قامت بالتدريب ؟

- ١ - الشركة التي أعمل فيها حالياً ()
- ٢ - خبراء من شركة أخرى ()
- ٣ - خبراء أجانب ()
- ٤ - مركز تدريب حكومي متخصص ()
- ٥ - مركز تدريب خاص متخصص ()
- ٦ - صندوق الدعم ()
- ٧ - جهة حكومية ()
- ٨ - منحة خارجية ()
- ٩ - أخرى تذكر : ()

.....
.....

٥٠- وما أساليب التدريب ؟

- ١ - نظري فقط ()
- ٢ - عملي فقط ()
- ٣ - نظري وعملي ()
- ٤ - أخرى تذكر : ()

.....
.....

٥١- وهل استفدت منه ؟

- نعم (1) لا (2) إلى حد ما (3)

نعم يسال س٥٢ ، ثم انتقل إلى س٥٤ واستمر - لا وإلى حد ما
يسال س٥٢ واستمر

٥٢- إليه التي استندت من التدريب ؟

- ١ - رفع الكفاءة في العمل ()
- ٢ - رفع القدرة القيادية ()
- ٣ - الترقية في العمل ()
- ٤ - التدريب على مهنة جديدة ()
- ٥ - التدريب على آلة جديدة ()
- ٦ - أخرى تذكر: ()

٥٣- وليه لم تستند من التدريب ؟

- ١ - غير مناسب لتخصصي ()
- ٢ - غير مناسب لمستوى تعليمي ()
- ٣ - غير مناسب لاحتياجات العمل ()
- ٤ - مواعيد التدريب تتعارض مع مواعيد العمل ()
- ٥ - مدة التدريب غير كافية ()
- ٦ - عدم توفر المدربين الأكفاء ()
- ٧ - عدم توفر أجهزة ومعدات التدريب ()
- ٨ - أسلوب التدريب غير مناسب ()
- ٩ - أخرى تذكر: ()

٥٤- هل أنت اشتركت بنفسك في تدريب العاملين معك أو زملائك ؟

نعم (1) لا (2)

نعم استمر - لا التقل إلى س ٥٦ واستمر

٥٥- ما المشاكل التي قابلتك في تدريبهم ؟

- ١ - عدم انتظامهم في التدريب ()
- ٢ - انخفاض مستواهم التعليمي ()
- ٣ - لا تتوافر أماكن أو أجهزة مناسبة ()
- ٤ - عدم ميلهم للتدريب ()
- ٥ - عدم قدرتهم على استيعاب التدريب ()
- ٦ - مدة التدريب غير كافية ()
- ٧ - تعارض مواعيد العمل مع مواعيد التدريب ()
- ٨ - التدريب يتم أثناء العمل ()
- ٩ - شعور العاملين بالإجهاد ()
- ١٠- أخرى تذكر: ()

.....
.....

٥٦- هل أنت شايف إن مستواك التدريبي مناسب لأدائك للعمل

الحالي ؟

- نعم (1) لا (2) إلى حد ما (3)

٥٧- وما هي في رأيك برامج التدريب التي إبت محتاجها في المستقبل

لتحسين أدائك في العمل ؟

١ - من ناحية نوع التدريب

- () ١ - تكنولوجيا المكن الحديث
- () ٢ - حاسب إلى
- () ٣ - بعثات للخارج
- () ٤ - تدريب فني في مجال التخصص
- () ٥ - تدريب إداري متخصص
- () ٦ - تدريب قيادي
- () ٧ - التدريب على الأساليب الحديثة في العمل
- () ٨ - دورات جودة
- () ٩ - أخرى تذكر

ب - من ناحية الوقت المناسب :

- (1) ١ - أثناء العمل
- (2) ٢ - قبل مواعيد العمل
- (3) ٣ - بعد مواعيد العمل
- (4) ٤ - تخصيص فترة تفرغ للتدريب
- (5) ٥ - أخرى تذكر:

ج - المدة التي يتطلبها التدريب :

- ١ - أسبوع واحد (1)
- ٢ - أسبوعان (2)
- ٣ - ثلاثة أسابيع (3)
- ٤ - شهر واحد (4)
- ٥ - أكثر من شهر (5)
- ٦ - أخرى تذكر : (6)

د - من ناحية الجهة التي تقوم بالتدريب :

- ١ - الشركة التي أعمل فيها ()
- ٢ - خبراء من شركة أخرى ()
- ٣ - خبراء أجانب ()
- ٤ - مركز تدريب حكومي متخصص ()
- ٥ - مركز تدريب خاص متخصص ()
- ٦ - صندوق الدعم ()
- ٧ - جهة حكومية ()
- ٨ - منحة خارجية ()
- ٩ - أخرى تذكر : ()

هـ - من ناحية أساليب التدريب :

- ١ - نظري فقط (1)
- ٢ - عملي فقط (2)
- ٣ - نظري وعملي (3)
- ٤ - أخرى تذكر : (4)

و. - من ناحية المدربين :

- ١ - رئيس العمل ()
- ٢ - عامل قديم أو زميل ()
- ٣ - فني متخصص ()
- ٤ - مدرب متخصص ()
- ٥ - أخرى تذكر : ()

ز. - من ناحية أساليب الثواب :

- ١ - مكافآت مادية (حوافز - مكافآت مادية) ()
- ٢ - مكافآت أدبية ()
- ٣ - الترقية ()
- ٤ - يحسب في تقارير الإنجاز ()
- ٥ - أخرى تذكر : ()

ح. - من ناحية أساليب العقاب :

- ١ - عقاب مادي ()
- ٢ - عدم الترقية ()
- ٣ - يحسب في تقارير الإنجاز ()
- ٤ - أخرى تذكر : ()

٥٨- هل حصلت على تدريب تحويلي ؟

نعم (1) لا (2)

نعم استمر - لا انتقل إلى س٦٢

٥٩- وليه حصلت على تدريب تحويلي ؟

- ١ - للحصول على عمل ()
- ٢ - تحسين الأداء ()
- ٣ - الترقية في العمل ()
- ٤ - تغيير المهنة أو التخصص ()
- ٥ - التدريب على مهنة جديدة ()
- ٦ - التدريب على مكنة جديدة ()
- ٧ - الاستثمار في العمل في الشركة ()
- ٨ - الحصول على أجر أعلى ()
- ٩ - أخرى تذكر : ()

٦٠- وهل استقدت منه ؟

- نعم (1) لا (2) إلى حد ما (3)

نعم انتقل إلى س٦٢ - لا وإلى حد ما استمر

٦١- وليه لم تستفد منه ؟

- ١ - تدريب شكلي ()
- ٢ - غير مناسب لمستوى تعليمي ()
- ٣ - غير مناسب لقدراتي ()
- ٤ - أخرى تذكر : ()

- ٦٢- هل إنت بتعرف تستخدم وسائل الأمن الصناعي ؟
نعم (1) لا (2) إلى حد ما (3)

نعم انتقل إلى ٦٤ - لا وإلى حد ما استمر

٦٢- ليه ؟

- ١ - لم أتدرب على استخدامها ()
٢ - لا أهتم باستخدامها ()
٣ - ليست مهمة بالنسبة لطبيعة عملي ()
٤ - غير متوفرة ()
٥ - أخرى تذكر : ()

ملحق رقم (1)

دليل دراسة الشركة

المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجناحية
شعبة بحوث مؤسسات وقوى التنمية الاجتماعية
قسم بحوث التعليم والقوى العاملة

بحث الاحتياجات التعليمية والتدريبية للعاملين في صناعة
الغزل والنسيج :دراسة لمؤسسات صناعية

دليل دراسة الشركة

- : اسم الباحث
- : تاريخ جمع البيانات
- : مراجعة البيانات
- : تاريخ المراجعة

بيانات هذه الاستمارة سرية - بحكم القانون - ولا تستخدم في غير أغراض البحث العلمي

أولاً : معلومات أساسية عن الشركة

١ - اسم الشركة :

٢ - الشكل القانوني :

منشأة فردية ()

شركة مساهمة ()

أخرى تذكر :

٣ - المركز الرئيسي :

العنوان :

التليفون :

الفاكس :

٤ - فروع الشركة : إن وجدت

-

-

-

-

٥ - تاريخ بدء الإنتاج :

-

٦ - نشاط الشركة :

(أنواع المنتجات والاسم التجارى لكل منتج)

الاسم التجارى	اسم المنتج الصناعى

٧ - علاقة الشركة بالمنظمات المحلية والدولية لصناعة الغزل والنسيج والملابس
الجاهزة : مثل

- غرفة الصناعات النسيجية المصرية
- الغرفة التجارية
- جمعية رجال الأعمال المصرية / المصدرين
- هيئة الجينزو اليابانية بالقاهرة
- أخرى تذكر :

-
-
-

٨ - حجم العمالة وتوزيعها حسب الفئات المهنية وحسب النوع

فئات العمالة	ذكور	إناث	جملة
إدارة الموارد البشرية			
إدارة التخطيط والمتابعة			
إدارة المباني			
إدارة التسويق			
إدارة الإنتاج			
إدارة الجودة			
إدارة هندسة الإنتاج			
الإدارة المالية			
المخازن والمشتريات			
إدارات الخدمات : كهرباء - معمل			
ورش - صيانة ... إلخ			
أخرى تذكر			

ثانيا : جهود الشركة في مجال التعليم

٩ - بيان ببرنامج محو الأمية :

(١) النظم المتبعة

-
-

(٢) الفئات المستفيدة

-
-
-

١٠ - بيان بالبرامج التعليمية داخل الشركة :

(١) البرامج

-
-
-

(٢) النظم المتبعة

-
-
-

(٣) الفئات المستفيدة

-
-
-

١١ - بيان ما إذا كانت الشركة تعنى بالبرامج التعليمية للعاملين مع جهات أخرى (خارج الشركة) :

(١) البرامج

-
-
-

(٢) النظم المتبعة

-
-
-

(٣) الفئات المستفيدة

-
-
-

١٢ - المعوقات التي تواجه الشركة في تعميم البرامج التعليمية لجميع العاملين :

-
-
-
-

ثالثاً: الاحتياجات المستهدفة من العمالة

١٣ - بيان بفئات العمالة التي يوجد بها نقص أو عجز من حيث (عدد العاملين - المهن - المستويات التعليمية والتدريبية)

-
-
-
-

١٤ - بيان بفئات العمالة التي يوجد بها فائض عن حاجة العمل من حيث (عدد العاملين - المهن - المستويات التعليمية والتدريب)

-
-
-
-

١٥ - بيان بالاحتياجات العالية من العمالة من حيث (العدد - المهن - المستويات التعليمية والتدريبية)

-
-
-
-

١٦ - التوسعات المستقبلية للخطوط الإنتاجية المخطط لها من حيث (التكنولوجيا، أنواع المنتجات ... إلخ)

-
-
-
-

١٧ - بيان بالاحتياجات المستهدفة من العمالة طبقا لخطط التطوير من حيث
(العدد - المهن - المستوى التعليمي والتدريبي)

-
-
-
-

١٨ - مدى مناسبة مصادر العمالة المتاحة حاليا في توفير احتياجات العمل من
العمالة المتعلمة والمدرية ، والمشكلات المتعلقة بذلك

-
-
-
-

رابعا، جهود الشركة في التدريب

١٩ - بيان بالإدارات والأجهزة القائمة بالتدريب واختصاصاتها :

-
-
-

٢٠ - البرامج التي تقدم للعاملين الجدد :

أنواع البرامج التدريبية	القائم بالتدريب		مكان التدريب	وقت التدريب	أساليب التدريب
	من داخل الشركة	من خارج الشركة			

٢١ - البرامج التدريبية (النوعية والمستمرة) التي تقدم للعاملين :

أنواع البرامج التدريبية	القائم بالتدريب		مكان التدريب	وقت التدريب	أساليب التدريب
	من داخل الشركة	من خارج الشركة			

٢٢ - أنواع البرامج التدريبية التي تقدم للإدارة العليا والتنفيذية :

أنواع البرامج التدريبية	القائم بالتدريب		مكان التدريب	وقت التدريب	أساليب التدريب
	من داخل الشركة	من خارج الشركة			

٢٣ - مشكلات التدريب :

١ - المدربون :

-

-

-

٢ - المتدربون :

-

-

-

٣ - التكلفة

-

-

-

٤ - الأجهزة والمعدات

-

-

-

٥ - مشكلات التعامل مع أجهزة التدريب خارج الشركة

-

-

-

٦ - أخرى تذكر :

-

-

-

٢٤ - برامج التوعية الثقافية (مؤتمرات ، ندوات ، محاضرات ... إلخ) :

أنواع البرامج	الجهات التي تقدمها	المشكلات

٢٥ - الخدمات التدريبية التي تقدم للغير والمشكلات المتعلقة بها :

أنواع الخدمات التدريبية :

-
-
-

المشكلات المتعلقة بها :

-
-
-

٢٦ - هل توجد نظم تدريبية أخرى ؟ مثل :

- التلمذة الصناعية
- الصبية تحت التدريب ،
- أخرى تذكر :

-
-
-

٢٧ - أهم مشكلاتها

-
-
-

خامسا : مشكلات العمالة

٢٨ - ما أهم مشكلات العمالة بالشركة ؟

- دوران العمالة
- الغياب
- المستوى التعليمي
- المستوى التدريبي
- الأمراض المهنية
- إصابات العمل
- أخرى تذكر :

-
-
-

٢٩- تقدير عام لمستوى التكنولوجيا المستخدمة في مراحل العمليات الصناعية المختلفة من ناحية القدم أو الحداثة .

-
-
-
-

ملحق الدليل
تأثير برنامج الخصخصة على العمالة

أولاً : العمالة الزائدة والمسرحة من الشركة

- ١ - عند تطبيق برنامج الخصخصة ، هل كانت توجد عمالة زائدة بالشركة ؟
نعم () لا ()

- ٢ - في حالة وجود عمالة زائدة ما نسبتها بالنسبة لعمالة الشركة ؟

—
—
—

- ٣ - ما أسباب وجود عمالة زائدة في الشركة (إن وجدت) ؟

—
—
—

٤ - بيان بحجم العمالة الزائدة التي تم الاستغناء عنها نهائيا وفقا لبرنامج
الخصخصة في فئات العمالة المختلفة :

فئات العمالة	ذكور	إناث	الاسباب

٦ - مدى نجاح هذه الأساليب في معالجة مشكلات العمالة المسرحة ؟

—
—
—
—

ثانياً ، التدريب التحويلي داخل الشركة :

٧ - ما فئات العمالة التي حصلت على تدريب تحويلي ؟

فئات العمالة	العدد		أسلوب التدريب	عدد المستمرين	عدد تاركي الخدمة
	تأكيد	إناء			

ثالثاً : تقويم عام لدى استفادة الشركة من تطبيق برنامج الخصخصة :

٨ - المميزات :

-

-


-

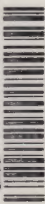
٩ - المشكلات :

-

-

-

 Bibliotheca Alexandrina



0808940